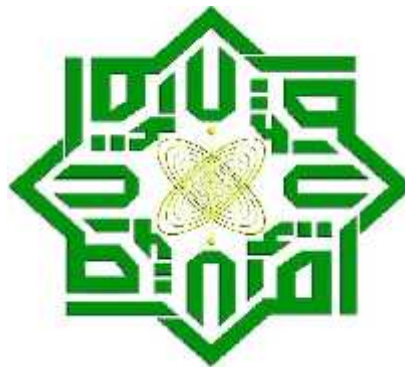


**SISTEM REKRUTMEN PEMBIMBING IBADAH HAJI  
DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Komunikasi Islam  
Pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi*



**Oleh :**

**PERMAINI  
NIM.10945006663**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
1434 H/2013 M**



## **ABSTRAK**

### **SISTEM REKRUTMEN PEMBIMBING IBADAH HAJI DI KEMENTERIAN AGAMA KOTA PEKANBARU**

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif yaitu mendeskripsikan permasalahan yang berkenaan dengan sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan ditemukan gejala-gejala di antaranya: Pemilihan pembimbing jamaah haji masih bersifat klasik yaitu dengan menunjuk secara langsung tanpa mengetahui secara detail kemampuan pembimbing tersebut. Sebagian pembimbing jamaah haji belum memiliki pengalaman ibadah haji, dan hanya bersifat pengetahuan teori. Masih terdapat praktik nepotisme dalam pemilihan pembimbing jamaah haji. Sebagian pembimbing jamaah haji tidak memiliki pengalaman dan skil tentang membimbing ibadah haji. Sulitnya calon jamaah haji untuk memahami bimbingan yang diberikan oleh pembimbing dan sebagian pembimbing ibadah haji tidak pernah mengikuti pelatihan.

Adapun identifikasi masalah dalam penelitian ini yaitu pada sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, dan yang menjadi rumusan masalahnya adalah bagaimanakah sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru.? Sedangkan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Provinsi Riau. Sebagai subyek dalam penelitian ini adalah pegawai bagian kasi Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Adapun populasi penelitian ini adalah, pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru yang membidangi bagian penyuluhan masyarakat Islam dan haji yang berjumlah 11 orang.

Analisis dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif yaitu bermaksud menyelidiki orang-orang atau subjek penelitian secara alamiah dan dengan cara tidak memaksa, kemudian dengan penelitian kualitatif ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana mereka berpikir dan bertindak.

Berdasarkan analisis pada bab IV dapat diambil kesimpulan bahwa sistem rekrutmen pembimbing jamaah haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru dilakukan dengan cara mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji terlebih dahulu melalui surat dan iklan, melakukan tes terhadap pembimbing jamaah secara lisan maupun tulisan, memberikan pelatihan terhadap pembimbing jamaah haji sebelum menjalankan tugasnya dan melakukan pembagian tugas secara tertulis dan lisan kepada pembimbing jamaah haji dalam menjalankan tugas dan fungsinya

## KATA PENGANTAR



Puji syukur senantiasa penulis persembahkan kehadirat Allah SWT. Atas rahmat taufiq serta hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul "*Sistem Rekrutmen Pembimbing Ibadah Haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru*". Shalawat sertasalam tetap terlimpahkan kepada junjungan alam nabi Muhammad SAW yang telah membimbing umatnya kearah yang benar. Penulis menyadari dalam penyusunan skripsi ini melibatkan banyak pihak dalam memberikan saran, bimbingan, bantuan dan dukungan baik secara langsung maupun tidak langsung hingga penulisan skripsi ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Nazir selaku Rektor UIN SUSKA Pekanbaru beserta Staf.
2. Bapak Prof. Dr. Amril Mansur, MA., selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Drs. Zasri M. Ali, MM selaku Ketua Jurusan Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Bapak Zulkarmaini, M.Ag selaku Sekretaris Jurusan manajemen Dakwah.

5. Bapak Masduki, M.Ag dan Bapak Arwan, M.Ag selaku pembimbing yang telah membimbing penulis dengan penuh kesabaran.
6. Seluruh Bapak-Ibu Dosen, staf karyawan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, yang telah memberikan ilmu, mengajarkan, membimbing penulis selama mengenyam dibangku perkuliahan.
7. Kepada Kepala Kemenag Kota Pekanbaru yaitu bapak Drs. Edwar S. Umar, M.A., yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi sehingga skripsi ini bisa diselesaikan.
8. Teristimewa buat ayahnda Tiar, dan ibunda Sarmah, serta kakanda Arjoni, Heri Yunita, Adinda Efrina. Wahidah, Al-imron, M. Dzaky Fadhil Akram, keponakan tersayang Citra Kinaya Mentari dan seluruh keluarga besar, atas bantuan dan motivasinya baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan ini.
9. Teristimewa kepada sahabat tercinta Nopri Yanti, S. Pd. I dan Artati yang selalu memberikan dorongan dan semangat kepada penulis.
10. Kepada seluruh sahabat-sahabat Manajemen Dakwah, Ahmad Rianto, M. Ikhwan, Riska Abdullah, Ira Maya Sofiana, M. Adi Wahyudi, Siti Fatimah, Iis Ardila, Eli Suwanti, Khoiri Salam, M. Nurhadi Saputra, Mafari Afrizal, Agus Prabowo, Farida Hanom, Tri Utami, Hermawan, Jasnimar, Riyo, Riyan Randa, Mudiayanti, M. Hambali, M. Zainal Arifin dan semuanya MD Community 7, keluarga besar Forum Komunikasi Mahasiswa Manajemen Dakwah se-Indonesia. Dan kepada adik-adik

yang selalu memotivasi penulis, Andrika Saputra, Ditya Novita Sari, Dwi Susanta, Dewi Rizky, dan semuanya.

Demikianlah, semoga skripsi ini bermanfaat bagi kita semua. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih

Pekanbaru, April 2013  
Penulis,

**PERMAINI**  
NIM. 10945006663

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
 <b>BABI    PENDAHULUAN .....</b>	 <b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Alasan Pemilihan Judul .....	4
C. Penegasan Istilah.....	5
D. Permasalahan .....	6
1. Identifikasi Masalah .....	6
2. Batasan Masalah.....	7
3. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	7
1. Tujuan Penelitian .....	7
2. Kegunaan Penelitian.....	7
F. Kerangka Teoritis dan Konsep Operasional .....	7
1. Kerangka Teoretis .....	7
2. Konsep Operasional .....	24
G. Metode Penelitian .....	25
1. Lokasi Penelitian.....	25
2. Subjek dan Objek Penelitian .....	25
3. Populasi dan Sampel .....	25
4. Sumber Data.....	26
5. Teknik Pengumpulan Data.....	26
6. Teknik Analisis Data.....	27
7. Sistematika Penulisan .....	27
 <b>BAB II    TINJAUAN    TENTANG    KEMENTERIAN    AGAMA</b>	
<b>PEKANBARU .....</b>	<b>29</b>
A. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian .....	29
B. Tugas Pokok dan Fungsi.....	29
C. Visi dan Misi .....	30
D. Wilayah.....	32
E. Heterogenitas Penduduk .....	32
F. Capaian Program .....	33
 <b>BAB III    SISTEM REKRUTMEN PEMBIMBING IBADAH HAJI .....</b>	 <b>35</b>
A. Cara kasi mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji.....	38
B. Cara kasi menguji calon pembimbing jamaah haji.....	42
C. Cara kasi memberikan pembekalan kepada pembimbing jamaah haji.....	48
D. Cara kasi memberikan tugas kepada pembimbing jama'ah haji .....	50

<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS TENTANG SISTEM REKRUTMEN</b>	
	<b>PEMBIMBING IBADAH HAJI .....</b>	<b>53</b>
	A. Aspek Sosialisasi .....	54
	B. Aspek Pengujian .....	55
	C. Aspek Pebekalan.....	57
	D. Aspek Pemberian Tugas .....	58
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
	A. Kesimpulan .....	62
	B. Saran .....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>		
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>		
<b>BIOGRAFI PENULIS</b>		



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Ibadah haji merupakan rukun Islam yang kelima bagi umat muslim yang wajib ditunaikan bagi orang yang mampu untuk melakukannya. Menurut jumhur ulama, ibadah haji diwajibkan bagi umat Islam pada tahun ke-6 H. Hal ini sesuai dengan turunnya ayat yang menjelaskan tentang kewajiban ibadah haji yaitu dalam Qur'an surat al-Baqarah ayat 196 sebagai berikut :



Artinya : “dan sempurnakanlah ibadah haji dan ‘umrah karena Allah”<sup>1</sup>.

Ibadah haji pada umumnya dilakukan setiap satu tahun oleh umat Islam di dunia termasuk Indonesia. Oleh sebab itu, telah menjadi tekad pemerintahan Indonesia untuk terus memperbaiki penyelenggaraan serta meningkatkan layanan haji tidak saja dalam segi tersedianya berbagai kemudahan, baik sebelum maupun selama perjalanan, juga dalam mempersiapkan bekal para jamaah dengan pengetahuan tentang manasik haji. Dari wawancara yang peneliti lakukan dengan pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru, bahwa minat para warga Indonesia untuk menunaikan ibadah haji terus meningkat.

Peningkatan tersebut belum berarti tujuan yang ingin dicapai telah terpenuhi, dibutuhkan kerja keras dan personalia yang berkompeten dalam membimbing calon jamaah haji tersebut.

---

<sup>1</sup> Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Tafsir Perkata Tajwid Kode Angka*. Banten: Kalim. 2011, hlm. 75

Berbagai faktor dan persyaratan yang harus dipenuhi dalam melaksanakan ibadah haji, khususnya melibatkan hubungan antar pemerintah, memerlukan pengaturan dan pengorganisasian jelas. Untuk menindaklanjuti hal ini, setidaknya sederetan sistem telah disediakan oleh pusat di bawah koordinasi Menteri Agama untuk menciptakan suatu keteraturan seperti:

1. Undang-Undang Nomor 17 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan ibadah haji;
2. Keputusan Menteri Agama Nomor 371 Tahun 2002 tentang penyelenggaraan ibadah haji;
3. Keputusan Menteri Agama sebagaimana diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 1999 tentang pelaksanaan ibadah haji.

Isi dari Undang-undang dan Keputusan dari Kementerian Agama dapat dijelaskan jadi satu bagian yaitu penyelenggaraan ibadah haji kegiatan yang memiliki mobilitas yang tinggi dan pergerakan dinamis, serta untuk mewujudkan kesungguhan dan keprofesionalan yang dituntut dalam mengorganisir pelaksanaan ibadah haji dan bertujuan untuk memberikan bimbingan dan perlindungan yang sebaik-baiknya melalui sistem dan manajemen penyelenggaraan yang baik agar pelaksanaan ibadah haji dapat berjalan dengan aman, tertib, lancar sehingga memperoleh haji yang mabrur.<sup>2</sup>

Kebijakan di atas, merupakan usaha pemerintah pusat untuk mewujudkan kesungguhan dan keprofesionalan yang dituntut dalam mengorganisir pelaksanaan ibadah haji, artinya jika hal tersebut terabaikan maka tidak hanya dapat merugikan seseorang namun banyak pihak yang terkait akan merasakan imbasnya dan

---

<sup>2</sup> Nasruddin Nasution. *Pedoman Tehnis Pendaftaran Haji Tahun 2005 M / 1425 H*. Kementerian Agama.

hubungan bilateralpun tidak luput menjadi imbas dari kegagalan sistem yang dijalankan. Selanjutnya, untuk memperoleh haji yang mabrur setiap muslim harus memiliki ilmu tentang ibadah tersebut, sedangkan sebagian masyarakat Indonesia yang menunaikan ibadah haji masih banyak yang tidak merasakan ilmu pendidikan, disinilah diperlukan tenaga profesional atau pembimbing yang berkompeten dan paham dengan tugasnya, agar ibadah yang dilakukan oleh jamaah mendapatkan haji yang mabrur.

Berdasarkan penjelasan di atas, jelas bahwa dibutuhkan rekrutmen pembimbing jamaah haji yang berkompeten baik melalui tes, skil, wawancara dan sebagainya agar dapat membimbing jamaah haji dalam melaksanakan ibadah. Akan tetapi, berdasarkan survey yang peneliti lakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru rekrutmen pembimbing jamaah haji masih terlihat kurang efektif hal ini berdasarkan fakta yang diperoleh sebagai berikut:

- a. Pemilihan pembimbing jamaah haji masih bersifat klasik yaitu dengan menunjuk secara langsung tanpa mengetahui secara detail kemampuan pembimbing tersebut.
- b. Sebagian pembimbing jamaah haji belum memiliki pengalaman ibadah haji, dan hanya bersifat pengetahuan teori.
- c. Masih terdapat praktik nepotisme dalam pemilihan pembimbing jamaah haji.
- d. Sebagian pembimbing jamaah haji tidak memiliki pengalaman dan skil tentang membimbing ibadah haji.
- e. Sulitnya calon jamaah haji untuk memahami bimbingan yang diberikan oleh pembimbing.

f. Sebagian pembimbing ibadah haji tidak pernah mengikuti pelatihan.

Berdasarkan gejala-gejala di atas, dapat dipahami bahwa Kementerian Agama Kota Pekanbaru kurang profesional dalam menentukan pembimbing jamaah haji, dan hal ini dapat berdampak buruk terhadap ibadah jamaah haji itu sendiri, yang seharusnya pembimbing memiliki keterampilan dan pengalaman bahkan cara merekrutnya melalui tes atau seleksi. Untuk mengetahui lebih lanjut tentang hal ini penulis melakukan penelitian dengan judul : **“Sistem Rekrutmen Pembimbing Ibadah Haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru”**.

## **B. Alasan Pemilihan Judul**

Adapun yang menjadi bahan pertimbangan dan alasan bagi penulis untuk meneliti judul ini adalah:

1. Pelaksanaan ibadah haji dapat terlaksana dengan baik berkat adanya pembimbing baik, sementara di Kementerian Agama Kota Pekanbaru mampu memberikan pembimbing yang baik.
2. Penulis merasa masalah ini menarik untuk diteliti, karena erat kaitannya dengan pendidikan penulis selaku mahasiswa jurusan Manajemen Dakwah. Kemudian peneliti merasa mampu untuk meneliti masalah-masalah yang dikaji dalam judul penelitian ini.
3. Untuk menambah wawasan pengetahuan khususnya buat peneliti dan umumnya buat pembaca dan sebagai syarat bagi peneliti agar dapat menyelesaikan program strata satu (S.1), dan untuk memperoleh gelar sarjana.

### C. Penegasan Istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman tentang pengertian istilah yang di pakai di dalam penelitian ini, maka penulis memberi penjelasan sebagai berikut:

1. Sistem rekrutmen adalah satuan dari aturan yang telah dibuat.<sup>3</sup> Sedangkan proses adalah pencarian dan penarikan para calon pembimbing (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pembimbing.<sup>4</sup> Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa sistem rekrutmen pembimbing jamaah haji adalah pemilihan pembimbing melalui beberapa tahap seperti, tes, wawancara, dan keterangan telah pernah mengikuti pelatihan tentang ibadah haji.
2. Pembimbing berasal dari kata bimbing yang berarti pimpin, asuh atau tuntun, sedangkan pembimbing merupakan orang yang melakukan bimbingan.<sup>5</sup>
3. Haji menurut bahasa ialah menuju kesuatu tempat secara berulang kali atau menuju suatu tempat yang diagungkan.<sup>6</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil kesimpulan pembimbing jamaah haji adalah proses mengarahkan atau mengontrol jamaah haji yang dimulai dari manasik haji yaitu tata cara melaksanakan ibadah haji sampai dengan mereka menunaikan ibadah haji.

---

<sup>3</sup> Kamisa. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kartika. 2002, hlm. 499

<sup>4</sup> Sondang P. Siagian, MPA. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008, hlm. 113

<sup>5</sup> RB. Khatib Pahlawan Kayo. *Kepemimpinan Islam Dan Dakwah*. Jakarta: Amzah. 2005, hlm. 7

<sup>6</sup> Hasby Ash-Shiddieqy. *Pedoman Haji*. Semarang: Pustaka Rizki Putra. 2009, hlm. 1

## **D. Permasalahan**

### **1. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka peneliti dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru?
- b. Apakah melalui perubahan sistem perekrutan pembimbing pada pelaksanaan haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru?
- c. Apakah hambatan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru dalam memilih pembimbing untuk para calon jamaah haji?

### **2. Pembatasan Masalah**

Mengingat banyaknya masalah yang terdapat dalam identifikasi masalah di atas, maka peneliti merasa perlu untuk membatasi masalah dalam penelitian ini pada sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

### **3. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latarbelakang di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yaitu: Bagaimanakah sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru.?

## **E. Tujuan dan Kegunaan penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

### **2. Kegunaan Penelitian**

Kegunaan penelitian ini adalah:

- a. Sebagai bahan masukan dan sumber ilmu bagi Kementerian Agama dalam merekrut pembimbing yang tepat untuk para calon jamaah haji.
- b. Sebagai syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan Manajemen Dakwah, sarjana Komunikasi Islam ( S. Kom I )

## **F. Kerangka Teoretis dan Konsep Operasional**

### **1. Pengertian Rekrutmen**

Merupakan kenyataan bahwa dalam suatu organisasi selalu terbuka kemungkinan terjadinya berbagai lowongan kerja dengan aneka ragam penyebabnya. Misalnya karena perluasan kegiatan organisasi. Lowongan kerjaan juga bisa timbul karena adanya pekerja yang berhenti dan pindah keorganisasi yang lain. Mungkin pula lowongan terjadi karena ada pekerja yang diberhentikan, baik dengan hormat maupun dengan tidak hormat karena dikenakan sanksi disiplin. Alasan lain adalah karena ada pekerja yang berhenti

karena telah mencapai usia pensiun. Lowongan bisa pula terjadi karena ada pekerja yang meninggal dunia.<sup>7</sup>

Apapun alasan terjadinya lowongan dalam suatu organisasi yang jelas bahwa lowongan itu harus diisi, bahkan tidak mustahil ada lowongan yang harus diisi dengan segera. Salah satu teknik pengisiannya adalah melakukan proses rekrutmen. Rekrutmen adalah proses pencarian dan penarikan para calon pembimbing (pelamar) yang mampu untuk melamar sebagai pembimbing. Rekrutmen pada hakikatnya merupakan proses menentukan dan menarik pelamar yang mampu untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Proses ini dimulai ketika para pelamar dicari dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka diserahkan atau dikumpulkan. Hasilnya adalah merupakan sekumpulan pelamar calon karyawan baru untuk diseleksi dan dipilih. Selain itu rekrutmen juga dapat dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM (karyawan) yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan.<sup>8</sup>

Sejalan dengan pendapat di atas, rekrutmen adalah suatu proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam suatu organisasi.<sup>9</sup> Proses rekrutmen sumber daya manusia tidak boleh diabaikan, hal ini disebabkan untuk menjaga supaya tidak terjadi ketidaksesuaian antara apa yang diinginkan dan apa yang didapat. Artinya organisasi tersebut tidak memperoleh karyawan yang tepat, dalam arti baik

---

<sup>7</sup> Sondang P.Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009, hlm. 101

<sup>8</sup> Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2004, hlm.158.

<sup>9</sup> Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2011, hlm. 45



kualitas maupun kuantitas. Apabila tidak terjadi sesuai yang diharapkan oleh organisasi tersebut dapat dikatakan aktivitas kerja kurang efektif dan efisien, maka organisasi tersebut akan mengalami kegagalan. Agar dapat memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dan dengan jumlah yang sesuai dengan kebutuhan, dibutuhkan suatu metode rekrutmen yang dapat digunakan dalam proses penarikan dengan dilandasi suatu perencanaan yang benar-benar matang.<sup>10</sup>

Berdasarkan pengertian tersebut maka rekrutmen dapat didefinisikan sebagai proses mencari, menemukan, dan menarik para pelamar untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi sebagai langkah awal untuk mendapatkan calon pembimbing yang setepat-tepatnya untuk menduduki suatu pekerjaan.

#### **a. Mencari dan Menarik Calon**

Langka-langkah rekrutmen adalah perekrutan dilakukan bilamana ada jabatan yang kosong atau dimulai dengan analisis jabatan mengenai apakah ada jabatan yang harus diisi oleh pemimpin baru. Kekosongan dapat terjadi dikarenakan adanya pembimbing yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia dan akibat adanya ekspansi yang dilakukan perusahaan yang sebelumnya telah ditentukan dalam perencanaan sumberdaya manusia oleh karena itu sekali lagi perencanaan sumberdaya manusia merupakan satu kegiatan yang sangat penting, tetapi karena perekrutan melakukan biaya

---

<sup>10</sup>*Ibd.* hlm. 46

dan perubahan-perubahan bisa terjadi lebih cepat dari pada yang sudah direncanakan. Ada dua cara mencari dan menarik calon karyawan yaitu:

1) Mencari dari dalam

Yang dimaksud dengan mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia di dalam organisasi sebelum mencari

2) Mencari dari luar

Cara dan teknik yang umum digunakan perusahaan untuk mencari calon karyawan dari sumber-sumber luar. Cara tersebut mulai dari memasang iklan, menggunakan jasa kantor Dinas Tenaga Kerja.

## **b. Proses Rekrutmen**

Pemerolehan sumberdaya manusia adalah upaya menentukan berapa banyak jumlah tenaga kerja yang diperlukan dan jenis-jenis keterampilan yang diperlukan dari tenaga kerja ini. Sumber daya manusia merupakan *Resource* yang paling strategis, karena betapapun canggihnya informasi dan teknologi sumber daya manusia yang menentukan tugas yang diinginkan.<sup>11</sup> Upaya ini di mulai dari analisis kerja, yang berlanjut dengan analisis tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam organisasi. Analisis ini menghasilkan dua dokumen yakni *deskripsi* kerja dan *spesifikasi* kerja.

Deskripsi kerja mendatakan tugas-tugas aktual yang harus dilaksanakan dalam setiap posisi atau jabatan khusus. *Spesifikasi* kerja

---

<sup>11</sup> Sondang P. Siagian. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009, hlm. 98

mengidentifikasi karakteristik pekerjaan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan sukses.

Kedua dokumen ini penting bagi proses seleksi dan rekrutmen. Spesifikasi kerja membantu memastikan bahwa orang yang direkrut adalah mereka yang memiliki keterampilan yang tepat, sedangkan deskripsi kerja memungkinkan anda untuk mengomunikasikan dengan apa yang harus dilakukan seseorang dengan pekerjaannya. Setelah melengkapi dua dokumen ini selanjutnya menentukan bagaimana dan dimana bisa mendapatkan pembimbing yang dimaksud.<sup>12</sup>

### **c. Sumber-Sumber Rekrutmen**

- 1) Pelamar Langsung, pengalaman menunjukan bahwa salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar pekerjaan keorganisasi.
- 2) Lamaran Tertulis, sumber lain yang wajar dapat dipertimbangkan adalah lamaran tertulis yang dikirim oleh para pelamar, sebagai halnya dengan lamaran langsung, para pelamar yang mengiratkan lamarannya secara tertulis mungkin hanya mencoba saja tanpa mengetahui secara pasti apakah dalam organisasi yang menjadi alamat lamarannya ada lowongan atau tidak.
- 3) Lamaran berdasarkan informasi orang dalam, adalah biasanya para anggota suatu organisasi mengetahui ada tidaknya lowongan diberbagai satuan kerja dalam suatu organisasi dimana mereka berkarya karena

---

<sup>12</sup> Patricia Bulher. *Management Skills*. Jakarta: Prenada. 2007, hlm. 390-391.

mereka adalah “orang dalam”, pengetahuan mereka tentang lowongan yang tersedia.

- 4) Iklan, pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang berbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik yang visual seperti di media cetak, surat kabar, majalah, selebaran, yang ditempelkan di berbagai tempat yang ramai dikunjungi orang atau yang bersifat audio seperti di radio maupun yang bersifat audio visual seperti televisi dan lain sebagainya.<sup>13</sup>

Adapun masalah-masalah yang penting dan perlu diperhatikan dalam rekrutmen adalah:

- a) Bagaimana mengidentifikasi sistem rekrutmen berdasarkan informasi dari analisis pekerjaan dan perencanaan sumberdaya manusia.
- b) Bagaimana cara aturan dan cara rekrutmen pada sebuah perusahaan mengorganisasikan tujuan-tujuan tindakan yang telah ditetapkan.
- c) Membahas mengenai proses rekrutmen sebagai dasar penempatan.
- d) Kaitan sistem rekrutmen dengan jenis pekerjaan atau tugas yang berbeda.
- e) Bagaimana aturan penempatan dalam perusahaan, kantor tenaga kerja dan organisasi lain pencari tenaga kerja.
- f) Deskripsi aturan tenaga aplikasi dalam rekrutmen dan seleksi.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Op.Cit.* hlm. 113-115.

<sup>14</sup> Rivai. *Manajemen Sumberdaya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara. 2004, hlm. 158.

#### **d. Pengertian Pembimbing**

Pembimbing adalah suatu orang yang mengasuh, mengarahkan atau menuntun serta mengontrol jamaah haji kearah yang lebih baik.<sup>15</sup> Lebih lanjut dapat dijelaskan pembimbing merupakan tindakan atau perbuatan seseorang yang menyebabkan seseorang atau kelompok lain menjadi bergerak ke arah-arah tujuan tertentu. Menurut Prajudi dalam Khatib menjelaskan pembimbing adalah keperibadian seseorang yang menyebabkan sekelompok orang lain mencontoh atau mengikutinya.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pembimbing adalah tindakan seseorang yang mengarahkan, menuntun, serta mengajarkan jamaah haji dengan tujuan agar dapat melakukan ibadah haji dengan baik dan benar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan syari'at.

#### **e. Pengertian Haji**

Haji menurut bahasa ialah menuju suatu tempat suci. Menurut istilah syara' berarti berziarah ke bait Allah (ka'bah), melakukan Wukuf di Arafah dan Sa'i antara bukit Shafa dan Marwa, dengan cara tertentu dalam waktu dan niat tertentu pula. Haji merupakan mengunjungi ka'bah dengan serangkaian ibadah khusus di sekitarnya. Dan haji ini merupakan hal yang sudah terkenal, dilaksanakan manusia sebagai ibadah ruhiyah, jasmaniah dan amaliah, sedangkan ibadah lainnya tidak demikian yang dilaksanakan oleh kaum muslim yang mampu di dalam waktu tertentu pula, karena memenuhi perintah Allah, dan mengharapkan keridhaannya ibadah itu

---

<sup>15</sup> Rb. Khatib Pahlawan Kayo. *Op. Cit.* hlm. 7

dimulai dengan niat haji, karena Allah semata, melepaskan segala pakaian berjahit, tanpa memakai berbagai perhiasan, dan alat kosmetik, hingga berakhir dengan thawaf di sekitar masjidil haram.

Adapun pelaksanaan ihram untuk haji ada tiga kemungkinan yaitu:

- 1) *Ihram* untuk haji dilakukan terlebih dahulu dan selesai haji dilakukan ihram umrah untuk umrah. Cara begini disebut *ifrat*. Cara ini dianggap cara yang paling baik di antara kemungkinan tersebut.
- 2) *Ihram* umrah dilakukan terlebih dahulu di miqatnya kemudian menyelesaikan umrah, kemudian ihram untuk haji langsung dari makkah, untuk selanjutnya dilaksanakan haji. Cara seperti ini disebut *tamattu'*. Bila umrah dan haji dilaksanakan dalam bentuk ini, pelakunya dikenakan dam dalam bentuk memotong seekor kambing ditempatnya, kalau tidak mampu harus puasa 3 hari waktu melaksanakan haji dan 7 hari setelah tiba ditempat.
- 3) Bagi yang melaksanakan haji secara qiran diwajibkan membayar kurban sebagaimana yang dilakukan pada *tamattu'*.<sup>16</sup>

Sesampainya di tanah suci dan sebelum tiba di kota Makkah untuk melaksanakan umrah *tamattu'* bagi yang mengambil haji *tamattu'* pertama-tama hendaklah dia berihram, yakni mengenakan pakaian dua lembar yang tidak berjahit bagi (laki-laki) dan bertalbiah dari salah satu tempat-tempat miqat sesuai dengan tempat arah datang atau perjalanannya tempat-tempat miqat yang dikenal adalah sebagai berikut:

---

<sup>16</sup> Amir Syaripuddin. *Garis-garis Besar Fiqh*. Jakarta: Prenada Media. 2003, hlm.71

- a) *Dzulhulaifah*, yang sekarang dikenal dengan nama *Bi'ru Ali*, adalah tempat miqat bagi penduduk kota madinah atau orang yang mau pergi ke makkah lewat madinah, apabila anda termasuk dalam rombongan haji yang rute perjalanannya ke madinah terlebih dahulu, maka, miqat tempat dimana anda berihram adalah *Dzulhulaifah*. Dan sebaik-baik tempat di *Dzulhulaifah* untuk ihram adalah masjid syarah.
- b) *Qarnul-manazil*, miqat bagi jamaah haji yang datang dari arah tharif.
- c) *Al-juhfa*, sebuah tempat miqat yang letaknya jauh dari pantai laut merah sebelah selatan. Jamaah haji yang datang dari syiria, mesir atau maroko akan mengambil ihram dari tempat ini.
- d) *Wadil-aqiq* atau juga dikenal dengan nama *Dzatul-irqin*.
- e) *Yalamlam*, sebuah bukit tempat miqat yang berhampiran dari sebelah laut merah sebelah selatan. Jamaah haji yang datang dari arah yaman akan berihram dari miqat ini.
- f) Padanaan dari salah satu tempat miqat diatas. Misal, jamaah haji yang rute perjalanannya langsung kemekah lewat jalan udara, maka diatas pesawat dia bisa berniat ihram yaitu (membaca talbiah wajib dalam keadaan dirinya sudah berpakaian ihram) di tempat yang berpadanan dengan *Qaranul Manazil* atau jamaah haji yang turun di Air Port Jeddah dan langsung menuju makkah maka ihramnya dari salah satu miqat diatas apabila dia melewatinya, atau ihram ditempat yang berpadanan dengan salah satu tempat miqat diatas. Tidak boleh

berihram dari tempat sebelum miqat kecuali apabila dia bernazar sebelumnya ingin berihram dari tempat itu.

- g) *Al-jaranah*, *al-tan'im* dan alhudaibiah adalah miqat bagi jamaah haji yang berada di makkah, tetapi ingin melakukan umrah sunnah bagi setelahnya dari makkah itu sendiri.
- h) Makkah adalah tempat *miqat* bagi jamaah yang akan melakukan haji tamattu' atau penduduk kota makkah yang akan mengambil haji *afrat* atau *qiran*.<sup>17</sup>

Awal melaksanakan ibadah haji di mulai dari ihram. *Ihram* itu adalah permulaan memasuki pekerjaan umrah, sama halnya dengan takbiratul ihram di dalam shalat dan ihram itu dilaksanakan sesuai dengan adab-adab berihram itu sendiri. Adab berihram itu diatur dalam enam urutan:

- (1) Mandi dengan niat untuk ihram. Ketika mandi hendaklah dia membersihkan seluruh tubuhnya.
- (2) Tidak boleh lagi mengenakan baju yang berjahit. Dan mulai saat itu dia harus memakai pakaian ihram.
- (3) Setelah memakai ihram dianjurkan shalat dua rakaat. Waktu yang paling baik untuk melakukan ihram adalah pada saat tergelincirnya matahari.
- (4) Berdo'a setelah shalat dan memohon apa yang diinginkannya, dan meminta kepada-Nya untuk disampaikan apa yang diniatkannya.

---

<sup>17</sup> M. Nashiruddin Al-Albani. *Manasik Haji & Umrah*. Jakarta: Embun Litera. 2010, hlm.



- (5) Setelah itu bersabarlah untuk bersia-siap untuk melaksanakan kegiatan yang lain. Sambil menunggu jamaah perbanyaklah membaca *talbiah*.
- (6) Memperbanyak dan mengulang-ulang bacaan talbiah selama masa ihram.<sup>18</sup>

#### **f. Hakikat Haji**

Apabila seseorang mengetahui bahwa hakikat shalat adalah malaikat, maka ketika mendirikan shalat, ia akan memasukan shalat dengan niat yang kuat dengan lebih baik. Demikian pula, apabila seseorang mengetahui bahwa hakikat dan batin haji haji adalah malaikat, dan ia ingin terbang bersama malaikat, maka ia ingin melaksanakan haji dengan ikhlas dan kesadaran yang tinggi. Sebab, semua ini berasal dari sumber yang ghaib, dan didunia yang ghaib tidak ada sesuatu yang lain selain malaikat.

Dalam istilah agama, keberadaan metafisik yang terjaga dari kekurangan, cela, maksiat, lupa dan pelanggaran disebut dengan malaikat. Malaikat adalah makhluk suci yang tidak melakukan dosa dan tidak mati. Tak ada kekurangan dan cela pada dirinya. Seperti inilah batin shalat dan haji. Bila seseorang menunaikan shalat dan haji yang sejati, maka ia akan bercengkrama dan berjalan-jalan bersama para malaikat. Ia akan hidup bersama malaikat dan malaikat pun akan mengakrabinya.<sup>19</sup>

---

<sup>18</sup> *Ibid.* hlm. 27

<sup>19</sup> Jawad Amuli. *Hikmah dan Makna Haji*. Jakarta: Cahaya. 200, hlm. 22-23

#### **g. Sistem Haji Dalam Islam**

Islam adalah satu-satunya agama yang mencakup seluruh aspek kehidupan manusia, yang datang dari Allah SWT. Islam merupakan ajaran yang membawa semua bentuk kesempurnaan bagi manusia. Ia juga merupakan agama dimana seluruh agama-agama lain berada dibawah cahayanya dan paling unggul atas semuanya. Ajaran islam dapat diterapkan diseluruh dunia dan mampu memberikan mamfaat bagi manusia diatas muka bumi ini. Atas dasar ini, agama Islam membawa keberuntungan bagi umat manusia disepanjang masa dan sejarah, serta menunjang tinggi nilai-nilai kesempurnaan insan.

Atas dasar itu, dapat dikatakan bahwa ibadah haji merupakan salah satu program ajaran Islam yang diperuntukkan bagi seluruh dunia. Keabadian ibadah haji bisa disaksikan (dalam kenyataan) bahwa bentuk ritual tersebut telah dilakukan sejak zaman dahulu kala. Haji merupakan kewajiban umat Islam yang memperkokoh dasar-dasar agama lainnya. Tidaklah mungkin mewujudkan ibadah haji tanpa mewujudkan dasar-dasar tersebut. Apabila ibadah haji memiliki sifat menyeluruh dan abadi, maka demikian pula halnya dengan dasar-dasar keagamaan lainnya. Sebab, ibadah haji tidak bisa dipisahkan dengan asas-asas Islam lainnya dan tanpa dasar-dasar tersebut ibadah haji tidak akan diterima.

Agar sifat universal haji menjadi jelas, maka kita harus meniliti berbagai aspek ibadah ini, sehingga menjadi teranglah bahwa ibadah

keagamaan ini memang memiliki sifat menyeluruh dan abadi.<sup>20</sup> Dalam pelaksanaan bimbingan ibadah haji tidak terlepas pula dari fungsi-fungsi memenej seperti diantaranya ada yang namanya:

- 1) Perencanaan (*planning*). Perencanaan adalah suatu proses yang tidak berakhir bila rencana tersebut ditetapkan, perencanaan harus diimplementasikan setiap saat selama proses implementasi dan pengawasan, rencana-rencana mungkin memerlukan modifikasi agar tetap berguna. Perencanaan kembali kadang-kadang dapat menjadi faktor kunci pencapaian sukses akhir. Oleh karena itu, perencanaan harus mempertimbangkan kebutuhan probabilitas, agar mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi secepat mungkin. Semua kegiatan perencanaan melalui empat tahap berikut ini:
  - a) Menetapkan tujuan atau serangkaian tujuan. Perencanaan dimulai dari perencanaan-perencanaan tentang kebutuhan atau organisasi atau kelompok kerja. Tanpa rumusan yang jelas organisasi akan menggunakan sumberdaya-sumberdayanya secara tidak efektif.
  - b) Merumuskan keadaan saat ini pemahaman akan posisi perusahaan sekarang dari tujuan yang hendak dicapai atau sumberdaya-sumberdaya yang tersedia untuk pencapaian tujuan adalah sangat penting, karena tujuan dan rencana menyangkut waktu yang akan datang.

---

<sup>20</sup> *Ibid.* hlm. 167-170.

- c) Mengidentifikasi segala kemudahan dan hambatan. Segala kekuatan dan kelemahan serta kemudahan dan hambatan perlu diidentifikasi untuk mengukur kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan.
  - d) Mengembangkan rencana atau serangkaian kegiatan untuk mencapai tujuan.<sup>21</sup>
- 2) Pengorganisasian (*organizing*). Pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang suatu struktur formal. Mengelompokkan dan mengatur serta membagi tugas-tugas atau pekerjaan diantara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.<sup>22</sup>
- 3) Pelaksanaan (*actuating*). Masing-masing individu yang telah ditentukan menduduki fungsi dan jabatan yang melakukan kegiatan-kegiatan organisasi belum tentu bekerja sebagaimana yang telah diharapkan jika tidak dikomunikasikan dengan berbagai cara seperti perintah-perintah atau dengan motivasi tertentu.<sup>23</sup>
- 4) Pengawasan (*controlling*). Fungsi pengawasan adalah merupakan tindakan untuk meluruskan kembali hal-hal yang menyimpang dari pelaksanaan atau merupakan koreksi dan perbaikan suatu rencana yang di dalam pelaksanaannya dijumpai penyimpangan dan ketidak sesuaian.

---

<sup>21</sup> T. Hani Handoko. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. 2003

<sup>22</sup> *Ibid*

<sup>23</sup> Ninik Widiarti. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Reneka Cipta 2002, hlm 83.

#### **h. Sertifikasi Pembimbing Ibadah Haji”.**

Pembimbing ibadah haji mempunyai fungsi, peran, dan tugas yang sangat strategis dalam pembangunan nasional di bidang penyelenggaraan ibadah haji, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesional yang bermartabat. Untuk mewujudkan fungsi, peran, dan tugas tersebut, pembimbing ibadah haji perlu berbekal dengan kualifikasi bimbingan dan kompetensi sesuai dengan standar yang telah ditentukan bagi pendidik.

Pembimbing ibadah haji yang profesional akan menghasilkan proses dan hasil pembimbingan yang bermutu dalam rangka mewujudkan jamaah haji mandiri yang berkualitas sehingga mampu menjawab kegamangan calon haji dalam melaksanakan ibadah. Kualitas itu antara lain diindikasikan dengan penguasaan pemahaman tentang perhajian, ketaqwaan, akhlak mulia, kesehatan, kecerdasan, kreativitas, dan kemandirian.

Melaksanakan tugas bimbingan, pembimbing ibadah haji, sebagai profesional layak dan harus memperoleh penghargaan sehingga memiliki kesempatan, untuk membimbing jamaah calon haji sampai ke tanah suci. Sebagai profesional, pembimbing ibadah haji tentu memiliki komitmen tinggi terhadap kewajiban, hak dan etikanya. Selain itu, mereka juga perlu memperoleh pembinaan dan jaminan pengembangan karir pembimbing ibadah haji, perlindungan hukum, perlindungan profesi, serta perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.

Mewujudkan fungsi, peran, dan tugas pembimbing ibadah haji secara optimal, berbagai strategi perlu dilakukan. Di antaranya:

- 1) Penyelenggaraan pembinaan, baik untuk peningkatan kualifikasi akademik, kompetensi, maupun profesionalitas;
- 2) Pemenuhan hak dan kewajiban pembimbing ibadah haji sebagai profesional sesuai dengan prinsip dan kelaziman dalam dunia profesional;
- 3) Pengangkatan, penempatan, pemindahan, dan pemberhentian pembimbing ibadah haji sesuai dengan kebutuhan, baik dalam jumlah, kualifikasi akademik, maupun kompetensi, maupun sertifikasi, dan dilakukan secara adil, merata, objektif, transparan, akuntabel, dan tidak diskriminatif untuk menjamin keberlangsungan bimbingan;
- 4) Pembinaan dan pengembangan profesi dan karir pembimbing ibadah haji untuk meningkatkan profesionalitas dan pengabdian profesional;
- 5) Pemberian penghargaan dan jaminan perlindungan terhadap pembimbing ibadah haji dalam pelaksanaan tugas profesional;
- 6) Perlakuan yang tidak diskriminatif dan pengakuan yang sama terhadap pembimbing ibadah haji yang bertugas pada satuan lembaga bimbingan yang diselenggarakan masyarakat dengan yang bertugas pada satuan kerja yang diselenggarakan Kementerian Kab/Kota atau KUA di tingkat kecamatan;
- 7) Pengakuan terhadap kedudukan pembimbing ibadah haji sebagai pembimbing profesional merupakan bagian dari keseluruhan upaya pembaharuan dalam penyelenggaraan ibadah haji yang pelaksanaannya membutuhkan koordinasi antar instansi.<sup>24</sup>

#### **i. Tujuan Sertifikasi Pembimbing Ibadah Haji**

Keinginan mewujudkan program sertifikasi pembimbing ibadah haji yang akan dilaksanakan mulai tahun ini diselaraskan dengan visi dan misi Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah, antara lain tujuannya :

- 1) Meningkatnya kualitas petugas haji yang profesional dan berdedikasi;
- 2) Terwujudnya standarisasi kompetensi pembimbing ibadah haji;

---

<sup>24</sup><http://ananda-jagadhita.blogspot.com/2011/05/pembimbing-ibadah-haji.html>

- 3) Terwujudnya pembimbing profesional, sehingga calon haji memperoleh hak-hak bimbingan secara komprehensif baik di tanah air maupun di tanah suci;
- 4) Terwujudnya apresiasi yang layak untuk terus mengemban tugas sebagai petugas haji dan meningkatkan mutu penyelenggaraan ibadah haji.

#### **j. Landasan Hukum**

Program sertifikasi pembimbing ibadah haji ini dilaksanakan dengan berdasarkan pada:

- 1) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 60, Tambahan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 34 Tahun 2009 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2008 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji menjadi Undang-Undang;
- 2) Peraturan Presiden Nomor 47 Tahun 2009 tentang Pembentukan dan Organisasi Kementerian Negara;
- 3) Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2010 tentang Kedudukan, Tugas, dan Fungsi Kementerian Negara serta Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi Eselon I Kementerian Negara;

- 4) Peraturan Menteri Agama Nomor 10 Tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Agama (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2010 Nomor 592);
- 5) Peraturan Menteri Agama Nomor 7 Tahun 2010 tentang Rencana Strategis Kementerian Agama tahun 2010 - 2014;
- 6) Keputusan Menteri Agama Nomor 396 Tahun 2003 tentang Perubahan atas Keputusan Menteri Agama Nomor 371 Tahun 2002 tentang Penyelenggaraan Ibadah Haji dan Umroh;
- 7) Keputusan Dirjen PHU Nomor D/54 Tahun 2010 tentang Visi Misi Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah;
- 8) Keputusan Dirjen PHU Nomor D/55 Tahun 2010 tentang Rencana Strategis Direktorat Jenderal Penyelenggaraan Haji dan Umrah Tahun 2010 – 2014.
- 9) Keputusan Dirjen PHU Nomor D/239 Tahun 2010 tentang Strategi Pencitraan Penyelenggaraan Ibadah Haji.<sup>25</sup>

## **2. Konsep Operasional**

Dengan dilatarbelakangi dari kerangka teoritis di atas, selanjutnya peneliti merumuskan konsep operasional yang nantinya sebagai tolak ukur penulis dalam melakukan penelitian. Sistem Kementerian Agama Kota Pekanbaru dalam memilih pembimbing haji yang profesional melalui cara-cara sebagai berikut:

---

<sup>25</sup> [http://ananda-jagadhita.blogspot.com/2011/05/tujuan dan dasar hukum sertifikasi pembimbing haji.html](http://ananda-jagadhita.blogspot.com/2011/05/tujuan-dan-dasar-hukum-sertifikasi-pembimbing-haji.html)



- a. Cara kasi mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji;
- b. Cara kasi menguji calon pembimbing jamaah haji;
- c. Cara kasi memberikan pembekalan kepada pembimbing jamaah haji;
- d. Cara kasi memberikan tugas kepada pembimbing jamaah haji.

## **G. Metode Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Provinsi Riau.

### **2. Subjek dan Objek Penelitian**

Sebagai subyek dalam penelitian ini adalah pegawai bagian kasi Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Sedangkan yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji Kementerian Agama Kota Pekanbaru.

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang ditentukan. Populasi juga dapat diartikan sebagai keseluruhan objek penelitian yang terdiri dari manusia, benda-benda, hewan dan sebagainya yang memiliki karakter tertentu.<sup>26</sup> Sesuai dengan sasaran dari peneliti yang dilaksanakan maka peneliti tetapkan sebagai populasi penelitian ini adalah, pegawai Kementerian Agama Kota Pekanbaru bagian yang berjumlah 11 orang. Sedangkan dari populasi yang ada dapatlah peneliti

---

<sup>26</sup> Saifudin Anwar. *Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar. 2004, hlm. 77

tetapkan sampelnya guna mempermudah peneliti dalam mengadakan penelitian. Mengingat populasi yang terbatas maka populasi dalam penelitian ini ditetapkan sampelnya, dengan teknik sampling jenuh.<sup>27</sup>

#### 4. Sumber Data

##### a. Data Primer

Yaitu data pokok yang penulis dapatkan melalui informan atau dengan wawancara kepada responden yang menjadi sasaran penelitian penulis.

##### b. Data Sekunder

Yaitu data tambahan yang diperoleh dari instansi yang terkait melalui laporan-laporan, buku-buku dan lain-lain tentunya yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis bahas.

#### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data atau alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Wawancara, yaitu dengan mengadakan dialog atau tanya jawab kepada pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, yang bisa diambil informasinya mengenai penelitian ini.<sup>28</sup> Adapun wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur yaitu pertanyaan dan

---

<sup>27</sup>Ridwan. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung: Al-Fabeta. 2004, hlm. 64

<sup>28</sup>Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004, hlm. 165

alternatif jawaban yang diberikan kepada interviewee telah ditetapkan terlebih dahulu.<sup>29</sup>

- b. Dokumentasi yaitu dengan mencari informasi mengenai rekrutmen pembimbing ibadah haji, baik melalui pegawai, maupun melalui karyawan yang lainnya.

## 6. Teknik Analisis Data

Analisis dalam penelitian ini digunakan pendekatan kualitatif yaitu bermaksud menyelidiki orang-orang atau subjek penelitian secara alamiah dan dengan cara tidak memaksa, kemudian dengan penelitian kualitatif ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana mereka berpikir dan bertindak. Karena itu, dalam mengadakan wawancara, misalnya dilakukan dengan cara informasi dengan menjalis “rapport” sehingga tanpa disadari oleh subjek bahwa ia sedang diwawancara.<sup>30</sup> Selanjutnya hasil wawancara dideskripsikan, dan dibahas bagaimana proses rekrutmen pembimbing jama’ah haji agar penelitian tidak bias.

## 7. Sistematika Penulisan

Dalam merangka menyusun skripsi maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut:

Bab I peneliti memaparkan tentang latar belakang masalah, alasan memilih judul, penegasan masalah, permasalahan dan menjelaskan tujuan

---

<sup>29</sup> *Ibid.* hlm.167

<sup>30</sup> Margono. *Loc. Cit.* hlm. 51. Rapport adalah teknik wawancara yang dilakukan seorang peneliti dengan cara bercerita dengan responden tanpa diketahui oleh responden tersebut bahwa sedang dilakukan penelitian

serta manfaat penelitian. Pada bab II peneliti memaparkan tunjauan umum tentang kementerian agama Pekanbaru, tugas pokok dan fungsi, visi dan misi wilayah, heterogenitas penduduk, dan capaian program kementerian agama Pekanbaru.

Bab III peneliti memaparkan penyajian data hasil penelitian. pada bab IV peneliti memaparkan analisis tentang sistem rekrutmen pembimbing jama'ah ibadah haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru. Sedangkan pada bab V peneliti memaparkan penutup hasil penelitian yaitu tentang kesimpulan dan saran

## **BAB II**

### **TINJAUAN TENTANG KEMENTERIAN AGAMA PEKANBARU**

#### **A. Tinjauan Umum Lokasi Penelitian**

Kepala Kantor Kemenag Kota Pekanbaru dipimpin oleh Drs. H. Edwar S. Umar, M.A yang beralamat di Jl.Rambutan No.1 Simpang Arifin Ahmad. Pekanbaru Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru merupakan salah satu Kantor Kementerian Agama yang berlokasi di ibukota Provinsi Riau, Pekanbaru. Mengingat letak dan wilayahnya yang berada di IbuKota Provinsi Riau, maka potret dan performancenya menjadi tolak ukur bagi Kementerian Agama Provinsi Riau sebab yang menjadi ukuran bagi masyarakat tentang keberhasilan Kanwil Kementerian Agama Provinsi Riau sedikit banyaknya pasti dikaitkan dengan Kankemenag Kota Pekanbaru, apalagi pelayanan sehari-hari kepada masyarakat yang berkaitan dengan Kementerian Agama dilakukan oleh Kankemenag Kota Pekanbaru.

#### **B. Tugas Pokok dan Fungsi**

Kemenag Kota Pekanbaru sesuai dengan Keputusan Menteri Agama Nomor 373 tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota, adalah merupakan instansi vertikal Kementerian Agama berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau.

Oleh karena itu, maka tugas pokoknya adalah melaksanakan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam wilayah kabupaten/ Kota berdasarkan

kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam rangka untuk melaksanakan tugas sebagaimana tersebut di atas, Kemenag Kota Pekanbaru mempunyai fungsi sebagai berikut :

1. Merumuskan Visi dan Misi serta kebijakan teknis di bidang pelayanan dan bimbingan kehidupan beragama di Kota Pekanbaru.
2. Melakukan pembinaan, pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Islam, pelayanan haji dan umrah, pengembangan zakat dan wakaf, pendidikan agama dan keagamaan, pondok pesantren, pendidikan agama Islam pada masyarakat dan pemberdayaan masjid, urusan agama, pendidikan agama, bimbingan masyarakat Kristen, Katolik, Hindu serta Buddha sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
3. Pelaksanaan kebijakan teknis di bidang pengelolaan administrasi dan informasi keagamaan.
4. Pelayanan dan bimbingan di bidang kerukunan umat bergama.
5. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian dan pengawasan program.
6. Pelaksanaan hubungan dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Departemen Agama di Kota Pekanbaru.

### **C. Visi dan Misi**

Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru telah menetapkan Visi dan Misi. Visinya adalah: Terwujudnya masyarakat Kota Pekanbaru yang taat beragama, serta rukun menuju masyarakat madani yang berkepribadian melayu”.

Di dalam visi ini terdapat empat hal yang menjadi fokus utama yaitu: Taat, Rukun, Masyarakat Madani, dan Kepribadian Melayu. Empat hal ini yang ingin diupayakan dengan mengarahkan segala kemampuan, daya dan pikir yang ada di Kandepag Kota Pekanbaru.

Untuk mewujudkan Visi tersebut, Kankemenag Kota Pekanbaru telah menetapkan Misi, sebagai berikut :

1. Meningkatkan kualitas sumberdaya manusia yang memiliki iman dan taqwa serta berakhlak mulia.
2. Meningkatkan pelayanan Kementerian Agama, pelaksanaan ajaran agama serta kerukunan ummat beragama.
3. Meningkatkan iptek dan imtaq melalui pendidikan agama dan keagamaan.

Untuk mewujudkan Visi dan Misi tersebut, Kankemenag Kota Pekanbaru telah menetapkan 12 program prioritas yang harus dilaksanakan di lingkungan Kankemang Kota Pekanbaru, yaitu:

- a. Program Pendidikan agama dan keagamaan yang berkualitas.
- b. Program pengembangan lembaga-lembaga sosial keagamaan dan lembaga pendidikan keagamaan.
- c. Program peningkatan pemahaman, penghayatan, pengamalan dan pengembangan nilai-nilai keagamaan.
- d. Program Pendidikan Anak Usia Dini
- e. Program wajib belajar pendidikan dasar sembilan tahun
- f. Program pendidikan menengah

- g. Program pendidikan non formal
- h. Program peningkatan pelayanan kehidupan beragama
- i. Program peningkatan kerukunan umat beragama
- j. Program penyelenggaraan pimpinan kenegaraan dan pemerintah
- k. Program sarana dan prasarana aparatur.
- l. Program peningkatan pelayanan publik.

#### **D. Wilayah**

Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru Provinsi Riau, saat ini memiliki 12 Kecamatan. Dengan demikian maka terdapat 12 (dua belas) Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan. KUA Kecamatan tersebut adalah KUA Pekanbaru Kota, Sail, Senapelan, Lima Puluh, Sukajadi, Tampan, Bukit Raya, Rumbai, Rumbai Pesisir, Tenayan Raya, Marpoyan Damai dan Payung Sekaki. Selain itu di Kota Pekanbaru terdapat terdapat 8 Madrasah Negeri, 75 Madrasah Swasta dan terakreditasi sebanyak 38 madrasah. Adapun rinciannya, RA swasta 31 buah, 3 MIN, 12 MIS, 3 MTsN, 21 MTsS, 2 MAN dan 11 MAS.

#### **E. Heterogenitas Penduduk**

Penduduk Kota Pekanbaru yang sangat heterogen namun hidup dalam suasana kerukunan dan kedamaian dan hampir tidak ditemukan adanya konflik antar etnis ataupun antar agama. Semuanya hidup rukun, saling menghargai, hormat- menghormati antara satu etnis dengan etnis lain, antara satu pemeluk agama dengan pemeluk agama lain. Kesemuanya telah membaaur menjadi satu, menjadi satu kekuatan besar sebagai penyanggah kokohnya Kota Pekanbaru.



Kerukunan ummat beragama merupakan tonggak utama terwujudnya persatuan dan kesatuan bangsa. Kerukunan Ummat beragama pilar penyangga utama terwujudnya kerukunan nasional. Negeri ini tegak dan kokoh berdiri hingga saat ini tidak terlepas dari kerukunan ummat beragama yang telah diperlihatkan oleh para ulama, tokoh agama dan tokoh masyarakat.

#### **F. Capaian Program**

Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru sebagaimana telah disebutkan di atas, telah menetapkan program-program prioritasnya dan telah dapat mencapai hasil-hasil yang diharapkan dan telah dirasakan manfaatnya oleh masyarakat Kota Pekanbaru. Capaian Program tersebut antara lain adalah:

1. Peningkatan koordinasi dan kerjasama antara Kementerian Agama Kota Pekanbaru dengan Pemerintah Daerah Kota Pekanbaru. Peningkatan koordinasi dan kerjasama ini dibuat dalam bentuk mensinergikan Visi dan Misi Kantor Departemen Agama Kota Pekanbaru dengan Visi Pemerintah Kota Pekanbaru. Visi Kandepag Kota Pekanbaru adalah dalam rangka untuk mempercepat pencapaian visi Pemerintah Kota Pekanbaru. Untuk itu Kankemenag Kota Pekanbaru mengerahkan segala potensi yang ada di Kota Pekanbaru untuk mencapai Visi Kota Pekanbaru, antara lain adalah dengan menggerakkan organisasi sosial keagamaan yang ada di Kota Pekanbaru serta para pemuka, tokoh dan pimpinannya untuk bekerja sama menggalang kekuatan untuk mempercepat pencapaian visi Kota Pekanbaru.

2. Menetapkan adanya standarisasi pelayanan publik khususnya di bidang pelayanan haji, sehingga dengan demikian masyarakat yang membutuhkan pelayanan masalah haji, akan mendapatkan pelayanan yang memuaskan.
3. Meningkatkan kualitas pendidikan agama dan keagamaan di Kota Pekanbaru sehingga Kota Pekanbaru menjadi barometer tentang sekolah agama dan keagamaan. Di Kota Pekanbaru terdapat madrasah-madrasah yang berprestasi seperti siswa MTsN Pekanbaru yang berhasil menjadi juara pertama tingkat provinsi di bidang sains/matematika. Selain itu siswi MAN 2 Pekanbaru menjadi salah satu dari dua orang utusan Indonesia mengikuti study pendek bahasa Jerman ke Jerman. Siswa MTs Darul Hikmah Pekanbaru menjadi salah seorang wakil Indonesia mengikuti Pendidikan Bahasa Inggris ke Jerman dan lain sebagainya.
4. Menciptakan Kerukunan Hidup Ummat beragama yang harmonis dan dinamis di antara ummat beragama, sehingga ummat beragama dapat hidup berdampingan antara satu sama yang lain dalam suasana kebersamaan dan persaudaraan sebangsa dan setanah air. Di Kota Pekanbaru, ummat beragama hidup dalam kerukunan dan rukun dalam kehidupan.

### **BAB III**

#### **SISTEM REKRUTMEN PEMBIMBING IBADAH HAJI**

##### **A. Penyajian Data**

Langka-langkah rekrutmen adalah perekrutan dilakukan bilamana ada jabatan yang kosong atau dimulai dengan analisis jabatan mengenai apakah ada jabatan yang harus di isi oleh pemimpin baru. Kekosongan dapat terjadi dikarenakan adanya pembimbing yang mengundurkan diri, pensiun, meninggal dunia dan akibat adanya ekspansi yang dilakukan perusahaan yang sebelumnya telah ditentukan dalam perencanaan sumberdaya manusia oleh karena itu sekali lagi perencanaan sumberdaya manusia merupakan satu kegiatan yang sangat penting, tetapi karena perekrutan melakukan biaya dan perubahan-perubahan bisa terjadi lebih cepat dari pada yang sudah direncanakan. Ada dua cara mencari dan menarik calon karyawan yaitu:

##### **1. Mencari dari dalam**

Yang dimaksud dengan mencari dari dalam adalah memanfaatkan sumber-sumber atau cara yang sudah tersedia didalam organisasi sebelum menyari diluar atau keluar.

##### **2. Mencari dari luar**

Cara dan teknik yang umum digunakan perusahaan untuk mencari calon karyawan dari sumber-sumber luar. Cara tersebut mulai dari memasang iklan, menggunakan jasa kantor Dinas Tenaga Kerja.

Pemerolehan sumberdaya manusia adalah upaya menentukan berapa banyak jumlah tenaga kerja yang diperlukan dan jenis-jenis keterampilan yang diperlukan

dari tenaga kerja ini. Sumber daya manusia merupakan *Resoure* yang paling strategis, karena betapapun canggihnya informasi dan teknologi sumber daya manusialah yang menentukan tugas yang diinginkan.<sup>1</sup> Upaya ini dimulai dari analisa kerja, yang berlanjut dengan analisis tugas-tugas yang harus diselesaikan dalam organisasi. Analisis ini menghasilkan dua dokumen: *deskripsi* kerja dan *spesifikasi* kerja. Deskripsi kerja mendatakan tugas-tugas aktual yang harus dilaksanakan dalam setiap posisi atau jabatan khusus. *Spesifikasi* kerja mengidentifikasi karakteristik pekerjaan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan dengan sukses.

Kedua dokumen ini penting bagi proses seleksi dan rekrutmen. Spesifikasi kerja membantu memastikan bahwa orang yang direkrut adalah mereka yang memiliki keterampilan yang tepat, sedangkan deskripsi kerja memungkinkan anda untuk mengomunikasikan dengan apa yang harus dilakukan seseorang dengan pekerjaannya. Setelah melengkapi dua dokumen ini selanjutnya menentukan bagaimana dan dimana bisa mendapatkan pembimbing yang dimaksud.<sup>2</sup> Ada beberapa sumber yang dapat diperoleh sebagai sumber rekrutmen.

- a. Pelamar Langsung. Pengalaman menunjukan bahwa salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar pekerjaan keorganisasi.
- b. Lamaran Tertulis. Sumber lain yang wajar dapat dipertimbangkan adalah lamaran tertulis yang dikirim oleh para pelamar, sebagai halnya dengan

---

<sup>1</sup> Sondang P.Siagian. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009, hlm. 98

<sup>2</sup> Patricia Bulher. *Op. Cit.* hlm 390-391.

lamaran langsung, para pelamar yang mengirimkan lamarannya secara tertulis mungkin hanya mencoba saja tanpa mengetahui secara pasti apakah dalam organisasi yang menjadi alamat lamarannya ada lowongan atau tidak.

- c. Lamaran berdasarkan informasi orang dalam. Biasanya para anggota suatu organisasi mengetahui ada tidaknya lowongan diberbagai satuan kerja dalam suatu organisasi dimana mereka berkarya karena mereka adalah “orang dalam”, pengetahuan mereka tentang lowongan yang tersedia.
- d. Iklan. Pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang berbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik yang visual seperti di media cetak, surat kabar, majalah, selebaran, yang di tempelkan di berbagai tempat yang ramai di kunjungi orang atau yang bersifat audio seperti di radio maupun yang bersifat audio visual seperti televisi dan lain sebagainya.<sup>3</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, maka untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen di Kemenag Kota Pekanbaru dilakukan wawancara dengan indikator sebagai berikut:

- 1) Cara kasi mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji
- 2) Cara kasi menguji calon pembimbing jamaah haji
- 3) Cara kasi memberikan pembekalan kepada pembimbing jamaah haji
- 4) Cara kasi memberikan tugas kepada pembimbing jamaah haji

---

<sup>3</sup> Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Op.Cit.* hlm. 113-115.

Adapun wawancara dilakukan terhadap 11 orang sampel yaitu Kepala Kemenag Agama Kota Pekanbaru beserta jajarannya pada bagian khusus yang menangani masalah jama'ah haji. Sedangkan wawancara yang dilakukan yaitu wawancara terbuka, artinya peneliti hanya memberikan pertanyaan dan responden menjawab secara bebas sesuai dengan fakta dan permasalahan yang ada. Oleh sebab itu, berikut ini penelitian akan menyajikan data tentang rekrutmen pembimbing jama'ah haji Kemenag Kota Pekanbaru.

1) Cara kasi mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji

Aspek pertama ini yaitu sosialisasi yang dilakukan oleh Kemenag Kota Pekanbaru terdiri dari dua butir pertanyaan yaitu: Apakah bapak/ibu memberikan sosialisasi sebelum melakukan rekrut pembimbing jamaah haji? Dan Bagaimanakah cara bapak/ibu mensosialisasikan penerimaan penerimaan pembimbing jamaah haji?

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dilakukan pada hari Senin tanggal 7 Januari 2013, terhadap 11 orang responden. Pada dasarnya semua reponden menjawab bahwa sebelum rekrutmen dilakukan terlebih dahulu dilakukan sosialisasi. Akan tetapi terdapat sedikit perbedaan tentang bagaimana cara sosialisasi dilakukan, walaupun pada hakikatnya maksud dari jawaban responden tersebut sama. responden 1. menjawab sosialisasi dilakukan dengan cara memberikan surat edaran kepada pihak-pihak terkait, kemudian sosialisasi juga dilakukan dengan

cara klasik yaitu dengan menyampaikan informasi dari mulut ke mulut sehingga informasi dapat diterima lebih cepat.<sup>4</sup>

Wawancara yang dilakukan pada hari Kamis tanggal 10 Januari 2013. Dari responden 2 diperoleh menjawab tentang sosialisasi dilakukan dengan cara memberikan pengumuman dalam bentuk surat pemberitahuan di papan pengumuman yang ada di kantor Kemenag Kota Pekanbaru, kemudian disosialisasikan melalui email, dan surat edaran kepada kantor urusan agama di lingkungan kota Pekanbaru.<sup>5</sup>

Wawancara selanjutnya dilakukan pada hari Senin tanggal 14 Januari 2013 terhadap responden 3. Sedangkan jawabannya adalah sosialisasi dilakukan dengan cara memberikan pengumuman secara tertulis dan surat edaran kepada kantor-kantor terkait tentang pelaksanaan ibadah haji dan kantor-kantor terkait mengutuskan atau mengirim utusan dari masing-masing kantor untuk diajukan sebagai pembimbing jama'ah haji. Kemudian dilakukan seleksi pada beberapa aspek seperti seleksi kesehatan, administrasi, serta pengalaman sebagai pembimbing jama'ah haji.<sup>6</sup>

Sedangkan responden keempat menjawab adalah sosialisasi dilakukan secara lisan kepada pegawai di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru terutama pegawai yang membidangi ibadah haji,

---

<sup>4</sup> Edwar S. Umar. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 7 Januari 2013

<sup>5</sup> Zulkifli. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 10 Januari 2013

<sup>6</sup> Dahlan. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 14 Januari 2013

kemudian dilanjutkan dengan surat edaran kepada instansi terkait wawancara dilakukan pada hari Selasa tanggal 22 Januari 2013.<sup>7</sup>

. Pelaksanaan wawancara berikutnya dilakukan pada hari Rabu tanggal 23 Januari 2013, terhadap responden 5. Diperoleh hasil wawancara pada pertanyaan pertama yaitu: bagaimanakah cara kasi mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji? Jawaban responden adalah sosialisasinya dengan cara memberikan pengumuman melalui internet kemudian dengan mengedarkan surat pemberitahuan ke instansi-instansi terkait dilingkungan pemerintah kota Pekanbaru.<sup>8</sup>

Wawancara ke enam dilakukan pada hari Senin tanggal 28 Januari 2013, terhadap responden 6. Berdasarkan hasil wawancara pada pertanyaan pertama tentang bagaimanakah cara kasi mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji, Responden 6 menjawab sosialisasi dilakukan dengan cara memberikan surat edaran kepada setiap kantor urusan agama yang ada dilingkungan kota Pekanbaru, kemudian sosialisasi juga dilakukan dengan cara menyampaikan informasi secara lisan yaitu mulut kemulut.<sup>9</sup>

Wawancara berikutnya dilakukan pada hari Senin tanggal 4 Februari 2013, terhadap responden 7. Dari hasil wawancara pada pertanyaan pertama yaitu: bagaimanakah cara kasi mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji? Responden 7 menjawab dilakukan dengan

---

<sup>7</sup> Yulisman. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 22 Januari 2013

<sup>8</sup> Basri Akmal. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 23 Januari 2013

<sup>9</sup> Akmal Khairi. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 28 Januari 2013



cara memberikan pengumuman dalam bentuk surat pemberitahuan dan ditempel di papan pengumuman yang ada di kantor Kemenag Kota Pekanbaru, kemudian menginformasikan melalui email.<sup>10</sup>

Wawancara terhadap responden 8 dilakukan pada hari Selasa tanggal 5 Februari 2013, terhadap responden 8. Diperoleh hasil wawancara pada pertanyaan pertama yaitu: bagaimanakah cara kasi mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji? Jawaban responden adalah sosialisasi dilakukan secara lisan kepada pegawai di lingkungan kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru terutama pegawai yang membidangi ibadah haji, kemudian dilanjutkan dengan surat edaran kepada instansi terkait.<sup>11</sup>

Wawancara terhadap responden 9 dilakukan pada hari Senin tanggal 11 Februari 2013, diperoleh hasil wawancara yaitu sosialisasi dilakukan dengan cara memberikan pengumuman secara tertulis dan surat edaran kepada kantor-kantor terkait tentang pelaksanaan ibadah haji dan kantor-kantor terkait mengutuskan atau mengirim utusan dari masing-masing kantor untuk diajukan sebagai pembimbing jama'ah haji.<sup>12</sup>

Wawancara berikutnya dilakukan pada hari Selasa tanggal 12 Februari 2013, terhadap responden 10. Diperoleh hasil wawancara pada pertanyaan pertama yaitu: bagaimanakah cara kasi mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji? Jawaban responden adalah

---

<sup>10</sup> Hasmir. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 4 Februari 2013

<sup>11</sup> Junaidi. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 5 Februari 2013

<sup>12</sup> Idrus. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 11 Februari 2013

sosialisasinya dengan cara memberikan penumuman melalui internet kemudian dengan mengedarkan surat pemberitahuan ke instansi-instansi terkait.<sup>13</sup>

Sedangkan wawancara terhadap responden 11 dilakukan pada hari Rabu tanggal 13 Februari 2013 dan diperoleh menjawab sosialisasi dilakukan dengan cara memberikan surat edaran kepada setiap kantor urusan agama yang ada di lingkungan kota Pekanbaru, kemudian sosialisasi juga dilakukan dengan cara menyampaikan informasi secara lisan yaitu mulut kemulut melalui teman sejawat atau relasi kerja.<sup>14</sup>

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa semua responden yang terdiri dari 11 orang menjawab bahwa sebelum dilakukan rekrut pembimbing ibadah haji terlebih dahulu dilakukan sosialisasi dengan cara memberikan surat edaran kepada seluruh Kantor Urusan Agama di Kota Pekanbaru, membuat iklan melalui internet, selain itu sosialisasi juga dilakukan secara lisan.

## 2) Cara kasi menguji calon pembimbing jamaah haji

Wawancara pada aspek yang kedua terdiri dari yaitu:

- a. Apakah seleksi calon pembimbing ibadah haji diseleksi secara akademi?
- b. Apakah dilakukan tes kesehatan bagi calon pembimbing ibadah haji?

---

<sup>13</sup> Zubir. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 12 Februari 2013

<sup>14</sup> Darwison. *Wawancara*. Dilakukan pada Tanggal 13 Februari 2013

c. Bagaimanakah rekrutmen calon pembimbing jamaah haji secara tertulis?

d. Bagaimanakah rekrutmen calon pembimbing jamaah haji secara lisan?

Waktu pelaksanaan wawancara berdasarkan hari dan tanggal yang telah dikemukakan di atas, adapun wawancara pada aspek yang kedua dilakukan terhadap 11 responden pada waktu yang berbeda-beda. Hasil wawancara pada responden pertama tentang bagaimanakah cara menguji calon pembimbing jamaah haji? Maka setelah jawaban dari tiga pertanyaan tersebut di atas dikumpulkan diperoleh hasil wawancara dari Responden 1 menjawab bahwa pengujian calon pembimbing jamaah haji dilakukan dengan beberapa tahap diantaranya dengan melakukan tes kesehatan, kemudian dilakukan tes akademik untuk mengetahui kemampuan calon pembimbing jamaah haji tersebut diantaranya tes tertulis, yaitu calon pembimbing jamaah haji harus menyelesaikan 150 soal yang berhubungan dengan masalah haji. Kemudian dilakukan tes secara lisan, bentuk tesnya adalah calon pembimbing jamaah haji di tes untuk membaca Al-qur'an, tabliyah dan lain sebagainya yang berkenaan dengan manasik haji, kemudian calon pembimbing jamaah haji juga diuji kemampuannya dalam mengoperasikan internet, tes kecepatan daya pikir dalam menyelesaikan soal sebanyak 70 butir soal. Adapun tes atau pengujian dilakukan oleh penitia tertentu yaitu berasal dari Kemenag Pusat yang berjumlah 4 orang. Kemudian barulah hasil pengujian diberikan kepada masing-masing pembimbing ibadah haji.

Wawancara berikutnya dilakukan terhadap responden 2, maka Responden 2 menjawab bahwa kelengkapan surat atau ijazah calon pembimbing ibadah haji menjadi penentu boleh atau tidaknya menjadi pembimbing ibadah haji. Selain itu, surat keterangan telah pernah menunaikan haji atau telah berpengalaman membimbing jama'ah haji kemudian pengujian calon pembimbing jama'ah haji juga harus dilampirkan. Selanjut dilakukan dengan cara tes kesehatan, artinya setiap calon pembimbing jama'ah haji diwajibkan melampirkan surat tanda sehat dari dokter, kemudian diuji kemampuannya seperti membaca. Alqur'an, talbiyah, mengoperasikan komputer dan sebagainya. Selain dari pada itu calon pembimbing jama'ah haji juga menjalankan tes tertulis.

Sedangkan responden 3 menjawab seleksi dilakukan pada beberapa aspek seperti seleksi kesehatan, administrasi, serta pengalaman sebagai pembimbing jama'ah haji. Kemudian dilakukan seleksi administrasi dan surat keterangan telah pernah menunaikan haji atau telah berpengalaman membimbing jama'ah haji dan termasuk di dalamnya ijazah calon pembimbing jama'ah haji. Selain itu pengujian dilakukan secara tertulis, yaitu dengan memberikan soal-soal kemudian calon pembimbing tertulis kepada calon pembimbing ibadah haji, tentunya soal tersebut berisi pertanyaan yang berhubungan dengan ibadah haji. Sebagai tambahan calon pembimbing ibadah haji juga diuji kemampuannya untuk mengoperasikan internet serta diuji kemampuannya membaca Al-Qur'an.

Wawancara terhadap responden 4 diperoleh komentar yaitu: calon pembimbing ibadah haji diseleksi kelengkapan suratnya seperti ijazah, surat keterangan bahwa telah pernah melakukan bimbingan ibadah haji atau telah mendapatkan pembekalan tentang manasik haji. Kemudian calon pembimbing ibadah haji juga dites kesehatannya agar dalam menjalankan tugas berjalan dengan lancar dan baik.

Lebih lanjut pengujian secara tertulis dilakukan dengan cara memberikan soal tertulis kepada calon pembimbing ibadah haji sebanyak kurang lebih 150 butir soal yang berhubungan dengan masalah haji. Selain itu, calon pembimbing ibadah haji juga diuji kecapatan daya pikirnya dengan memberikan soal sebanyak 70 butir soal. Kemudian dilakukan tes secara lisan, adapun yang diuji adalah kemampuan calon pembimbing ibadah haji membaca Al-Qur'an, membaca talbiyah dan hal-hal yang berhubungan dengan manasik haji.

Wawancara pertanyaan ketiga dilakukan pada responden 5 maka jawaban yang diperoleh adalah calon pembimbing terlebih dahulu diuji kesehatannya baik jasmani maupun rohani, kemudian diuji secara tertulis dengan memberikan kurang lebih 150 soal dan 70 soal untuk menguji kecapat daya pikir calon pembimbing jama'ah haji. Selanjutnya calon pembimbing jama'ah haji juga diuji kemampuannya membaca Al-Qur'an, talbiyah, mengoperasikan komputer atau internet dan sebagainya.

Sedangkan Responden 6 menjawab bahwa rekrutmen calon pembimbing jama'ah haji dilakukan secara administrasi, dengan

memeriksa kelengkapan-kelengkapan seperti ijazah, sertifikat dan sebagainya. Setelah itu dilakukan tes kesehata, kemudian pengujian secara tertulis dengan memberikan 150 soal kepada calon pembimbing ibadah haji. Sedangkan lisan dilakukan dengan cara penguji calon pembimbing ibadah haji membaca Al-Qur'an, lebih lanjut uji kompetensi juga dilakukan yaitu menguji keterampilan mengoprasikan komputer. Sedangkan responden 7 menjawab bahwa pengujian calon pembimbing jama'ah haji dilakukan dengan cara tes kesehatan, artinya setiap calon pembimbing jama'ah haji diwajibkan melampirkan surat tanda sehat dari dokter, kemudian dilakukan tes administrasi dan surat keterangan telah pernah menunaikan haji atau telah berpengalaman membimbing jama'ah haji, kemudian tes tertulis yaitu calon pembimbing ibadah harus menyelesaikan 150 soal dan 70 soal tes kecapatan daya pikir para calon pembimbing ibadah haji. Sedangkan tes lisan adalah dengan menguji kemampuan calon pembimbing ibadah haji membaca Al-qur'an.

Komentar yang diberikan oleh responden 8 juga tidak jauh berbeda dengan responden sebelumnya bahwa calon pembimbing jama'ah haji di tes secara medis, kemudian menyeleksi kelenkapan administasi, sertifikat yang berhubungan dengan ibadah haji, setelah itu dilakukan tes tertulis dangan memberikan soal-soal yang berhubungan dengan ibadah haji dan tes lisan yaitu membaca Al-qur'an, membaca talbiyah, tes komputer dan internet serta tes kecapatan daya pikir dengan meberikan soal sebanyak 70 soal.

Wawancara yang dilakukan terhadap responden 9 diperoleh jawaban bahwa terlebih dahulu calon pembimbing ibadah haji diseleksi secara medis, kemudian kelengkapan suratnya seperti ijazah, surat keterangan bahwa telah pernah mendapatkan pembekalan tentang manasik haji. Pengujian calon pembimbing jama'ah haji dilakukan dengan cara tes tertulis yaitu memberikan soal tertulis kepada calon pembimbing ibadah haji, kemudian tes lisan dilakukan dengan cara menguji kemampuan calon pembimbing ibadah haji membaca Al-Qur'an dan membaca talbiyah.

Jawaban yang diberikan oleh responden 10 adalah bahwa calon pembimbing jama'ah haji di tes secara medis, kemudian menyeleksi kelenkapan administasi, sertifikat yang berhubungan dengan ibadah haji, kemudian dilakukan tertertulis yaitu dalam bentuk soal sebanyak 150 soal yang berhubungan dengan haji untuk jawab, selanjutnya dilakukan pengujian secara lisan yaitu dengan menguji kemampuan membaca Alqur'an calon pembimbig ibadah haji dan membaca talbiyah serta berkenaan dengan manasik haji, pengujian berikutnya adalah keterampilan mengoprasikan internet atau komputer. Pengujian ini langsung dilakukan oleh panitian yang dibentuk dari pusat yang berjumlah kurag lebih 4 orang.

Jawaban yang diberikan oleh responden 11 juga tidak jauh berbeda dengan responden sebelumnya yaitu calon pembimbing jama'ah haji di tes secara medis dengan tujuan untuk memastikan bahwa semua pembibing ibadah haji dalam keadaan sehat secara jasmani dan rohani. Setelah itu, dilakukan tes tertulis dan lisa kemudian tes membaca Al-qur'an, membaca

talbiyah, tes komputer dan internet serta dilakukan tes kecapatan daya pikir dengan mengerjakan soal sebanyak 70 butir.

3) Cara kasi memberikan pembekalan kapada pembimbing jamaah haji

Pelaksanaan wawancara pada aspek ini, dikembangkan melalui beberapa pertanyaan yaitu:

- a. Apakah bapak/ibu memberikan pelatihan kepada pembimbing ibadah haji?
- b. bagaimanakah bapak/ibu memberikan pelatihan kepada pembimbing ibadah haji?
- c. Dimanakah dilakukannya pelatihan terhadap pembimbing ibadah haji?
- d. Siapakan yang bertindak seagai instruktur dalam pelaksanaan pelatihan pembimbing ibadah haji?

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 11 responden seluruhnya menjawab bahwa pembekalan atau pelatihan diberikan kepada pembimbing ibadah haji dengan alasan, bahwa pembekalan terhadap calon pembimbing merupakan hal yang sangat penting, oleh sebab itu pembekalan dilakukan dalam bentuk pelatihan tentang teknik pelaksanaan bimbingan jama'ah haji terhadap pembimbing jama'ah haji yang dilakukan selama kurang lebih 15 hari dan calon pembimbing jama'ah haji di rumahkan di asrama haji kota batam. Sedangkan yang bertindak sebagai instruktur adalah Kakanwil Kota Batam

Responden 3 memberikan jawaban dari empat pertanyaan yang diberikan kemudian jawaban tersebut diakumulasikan yaitu pembekalan



dilakukan terhadap pembimbing jama'ah haji jauh sebelum keberangkatan jama'ah haji baik pembekalan secara lisan, administrasi maupun pembekalan dalam bentuk memberikan pelatihan kepada calon pembimbing jama'ah haji. Pembekalan tersebut dilakukan selama kurang lebih 15 hari yang dilakukan oleh Kakanwil Kota Batam.

Responden 4 menjawab pembekalan dilakukan terhadap pembimbing jama'ah haji dengan cara memberikan pelatihan tentang pelaksanaan ibadah haji, dalam waktu kurang lebih 15 hari di asramah haji kota Batam dan dibimbing oleh kakanwil kota Batam. Sedangkan responden 5 memberikan jawaban bahwa calon pembimbing jama'ah haji diberikan pembekalan, keterampilan kognitif dan psikomotor melalui pelatihan khusus dan calon pembimbing jama'ah haji diasramakan dalam satu tempat di asrama haji.

Wawancara kepada responden 6 tentang rekrut pembimbing jama'ah haji diperoleh jawab bahwa calon pembimbing jama'ah haji diberikan pembekalan dalam bentuk pelatihan hal ini dilakukan setelah pelaksanaan tes. Adapun pembekalan dilakukan di asrama haji kota Batam selama kurang lebih 15 hari oleh kakanwil kota Batam.

Responden 7 menjawab pertanyaan yang peneliti berikan bahwa setelah tes dilakukan, kemudian diumumkan siapa yang lulus tes tersebut barulah dilakukan pembekalan. Hal ini dilakukan agar sebelum menjalankan tugasnya terlebih dahulu pembimbing jama'ah haji menjalani pelatihan tentang teknik memberikan bimbingan kepada para jama'ah haji

yag dilakukan di asrama haji Kota Batam selama 15 hari. Adapun instruktur pada pembekalan tersebut adalah Kakanwil Kota Batam

Jawaba dari hasi wawancara terhadap responden 8 diperoleh jawab adalah pembelakan dilakukan terhadap pembimbing jama'ah haji jauh sebelum keberangkatan jama'ah haji baik pembekalan secara lisan, administrasi maupun pembekalan dalam bentuk memberikan pelatihan kepada calon pembimbing jama'ah haji. Sedangkan hasil wawancara kepada responden 9 diperoleh jawaban bahwa calon pembimbing jama'ah haji diberikan pmbekalan, keterampilan kognitif dan psikomotor melalui pelatihan tentang pelaksanaan ibadah haji.

Responden 10 menjawab pertanyaan yang peneliti berikan yaitu pembimbing ibadah haji dopondokan selama kurang lebih 15 hari di asrama haji Kota Batam, sedangkan pembekalan diberikan langsung oleh Kakanwil Kota Batam. Sedangkan responden 11 menjawab hal yang sama bahwa pembekalan dilakukan selama kurang lebih 15 hari diasrama kota Batam yang dilakukan oleh Kakanwil Kota Batam.

#### 4) Cara kasi memberikan tugas kepada pembimbing jama'ah haji

Mengetahui bagaimana sistem rekrutmen pembimbing jama'ah haji juga dilihat dari aspek bagaimanakah cara kasi memberikan tugas kepada pembimbing jama'ah haji. Oleh sebab itu, untuk mendapatkan informasi yang lebih akurat peneliti meakukan wawancara terhadap 11 responden yaitu kepala kemenag kota Pekanbaru dan pegawai bagian khusus menagani masalah haji dan umrah. Adapun pertanyaan ke empat yaitu

bagaimana cara kasi memberikan tugas kepada pembimbing jamaah haji? Responden 1 memberikan jawaban yang diperoleh adalah pemberian tugas dilakukan oleh Kakanwil Provinsi. Responden 2 menjawab bahwa tugas pembimbing jama'ah haji telah ditentukan oleh Kakanwil Provinsi dan dimana seorang pembimbing di tugaskan.

Wawancara yang dilakukan kepada responden 3 diperoleh jawaban bahwa pada dasarnya tugas seorang pembimbing telah ditentukan dari Kakanwil Provinsi sedangkan Kemenag Kota Pekanbaru hanya memberikan tugas secara teknis saja yaitu tentang bagaimana membimbing ketiga dalam manasik haji, kemudian memberikan bimbingan ketikan dalam pesawa, sampai dengan bimbingan keika jama'ah telah sampai di kampung halaman dan tugas diberikan secara tertulis dala bentuk surat keputusan, kemudian diiringi secara lisan.

Lebih lanjut pertanyaan ke empat yaitu cara kasi memberikan tugas kepada pembimbing jamaah haji juga diberikan kepada responden 4, Maka jawabannya adalah tugas diberikan berdasarkan surat keputusan secara tertulis dari Kakanwil Provinsi sedangkan Kemenag kota juga memberikan tugas secara teknik secara lisan. Responden 5 memberikan jawaban pemberian tugas telah ditetapkan oleh Kementerian Agama Kota Pekanbaru dan Provinsi Riau sesuai dengan kemampuan masing-masing pembimbing jama'ah haji pada daerah-daerah tertentu. Selanjutnya wawancara kepada responden 6 jawaban yang diperoleh adalah pemberian tugas telah ditetapkan oleh Kementerian Agama Provinsi dan kota

Pekanbaru sesuai dengan kemampuan masing-masing pembimbing jama'ah haji yang telah diberikan pembelakan sedemikian rupa agar ibadah haji dapat berjalan dengan lancar.

Wawancara terhadap responden 7 diperoleh jawaban bahwa pembimbing jama'ah haji diberikan tugas telah ditetapkan oleh kementerian agama kota Pekanbaru. Responden 8 menjawab pemberian tugas telah ditetapkan oleh kementerian agama kota Pekanbaru sebagai perpanjangan terhadap tugas yang diberikan oleh kementerian agama Provinsi. Responden 9 memberikan jawaban yaitu setelah mendapat pembekalan dan pembinaan, maka pembimbing jama'ah haji diberikan tugas secara teknik oleh kemenag kota Pekanbaru baik secara lisan maupun tulisan untuk menjalankan tugas bimbingannya semaksimal mungkin demi terciptanya haji yang mabrur bagi jama'ah haji.

Wawancara terhadap responden 10 juga dilakukan dengan pertanyaan yaitu: bagaimana cara kasi memberikan tugas kepada pembimbing jamaah haji? Jawabannya adalah tugas diberikan berdasarkan surat keputusan secara tertulis dan lisan. Kemudian responden 11 memberikan jawaban pembimbing jama'ah haji pada dasarnya telah diberikan tugas oleh Kakanwil Provinsi dan secara teknis tugas diberikan oleh kemenag kota Pekanbaru baik secara lisan maupun tulisan dalam bentuk surat kaputusan.

## **BAB IV**

### **ANALISIS TENTANG SISTEM REKRUTMEN PEMBIMBING IBADAH HAJI**

Salah satu amanat undang-undang Nomor 13 tahun 2008 tentang penyelenggaraan ibadah haji adalah memberikan pelayanan, pembinaan dan perlindungan terhadap jama'ah haji sehingga jama'ah haji dapat melaksanakan ibadah haji secara mandiri dengan ketentuan agama dan memperoleh haji yang mabrur. Pembinaan jama'ah haji merupakan salah satu tugas utama penyelenggaraan ibadah haji yang telah dijabarkan secara proposional sesuai dengan fungsi pembinaan meliputi penyediaan sarana, menyiapkan instruktur, pelatih dan pembimbing serta penyempurnaan sistem pembinaan mulai dari tingkat pusat sampai tingkat daerah.<sup>1</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, maka untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten untuk menyelenggarakannya terutama pembimbingan jama'ah haji secara langsung terlibat dalam penyelenggaraan ibadah tersebut. Oleh sebab itu, untuk menjadi seorang pembimbingan jama'ah haji haruslah memiliki beberapa kompetensi yaitu:

1. Telah mengikuti pelatihan bimbingan haji;
2. Menguasai materi manasik haji, permasalahan dan ibadah lainnya;
3. Mampu menerapkan pembelajaran bagi orang dewasa (andragogi);
4. Mampu menerapkan strategi, model, dan metode pembelajaran manasik haji;

---

<sup>1</sup> Kementerian Agama RI. *Desain Pola Penyuluhan dan Bimbingan Jamaah Haji*. Jakarta: Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah. 2011, hlm. iii

## 5. Memiliki kemampuan memotivasi peserta.<sup>2</sup>

Lebih lanjut berdasarkan penyajian data di atas, maka dapat diperjelas bahwa secara keseluruhan dari 11 responden yang dilakukan wawancara memiliki jawaban yang tidak jauh berbeda, semuanya memberikan jawaban yang hampir sama. Maka sistem rekrutmen pembimbing jama'ah haji di Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru di tinjau dari beberapa aspek diantaranya:

### A. Aspek Sosialisasi

Berdasarkan hasil wawancara cara kasi mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji, sebagian besar menjadi bahwa sosialisasi dilakukan secara lisan, tentunya melalui perundingan-perundingan atau rapat oleh pihak tertentu. Setelah itu sosialisasi dilakukan dengan cara memberikan surat edaran kepada seluruh Kantor Urusan Agama yang ada di lingkungan kota Pekanbaru, sosialisasi juga dilakukan dengan iklan-iklan seperti spanduk dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa untuk merekrut pembimbing yang berkualitas dan terampil tentu membutuhkan penjangkaran yang luas, oleh sebab itu, calon pembimbing harus mendapatkan informasi yang cepat dan akurat, seperti informasi dalam orang dalam, biasanya para anggota suatu organisasi mengetahui ada tidaknya lowongan diberbagai satuan kerja dalam suatu organisasi dimana mereka berkarya karena mereka adalah “orang dalam”, pengetahuan mereka tentang lowongan yang tersedia.

Selain informasi dari orang dalam, iklan juga merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat

---

<sup>2</sup>*Ibid.* hlm. 67

dipasangkan berbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik yang visual seperti di media cetak, surat kabar, majalah, selebaran, yang di tempelkan di berbagai tempat yang ramai di kunjungi orang atau yang bersifat audio seperti di radio maupun yang bersifat audio visual seperti televisi dan lain sebagainya.<sup>3</sup>

Lebih lanjut majalah juga dapat dijadikan sebagai media komunikasi dan informasi dalam mensosialisasikan hal-hal yang berkaitan dengan pelaksanaan ibadah haji. Sebagai mana yang telah dijelaskan dalam majalah harian Relita bahwa Realita Haji merupakan sebuah media komunikasi penyelenggaraan haji dan Umrah.<sup>4</sup> Penjelasan senada dikemukakan Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah bahwa jauh sebelum pelaksanaan ibadah haji telah dilakukan penyuluhan-penyuluhan kepada masyarakat baik secara totalitas, realistik maupun secara legitimasi.<sup>5</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa sosialisasi adalah bagian dari penyuluhan, informasi yang diberikan kepada pihak lain yang merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Khususnya kepada calon pembimbing dan jama'ah yang keberadaannya sangat strategis dalam kaitannya dengan upaya menyukseskan penyelenggaraan ibadah haji.

## **B. Aspek Pengujian**

Aspek selanjutnya adalah cara kasi menguji calon pembimbing jamaah haji, yang itu dengan cara menyeleksi administrasinya seperti ijazah, sertifikat bahwa

---

<sup>3</sup> Sondang, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Loc.Cit.* hlm. 113-115.

<sup>4</sup> Realita Haji. Edisi V tahun 2011

<sup>5</sup> Kementerian Agama RI. *Op. Cit.* hlm 4

telah pernah mengikuti pelatihan tentang ibadah haji. Pengujian juga dilakukan secara tulisan dengan cara memberikan kurang lebih 150 butir soal tentang ibadah haji, kemudian dilakukan pengujian secara lisan yaitu membaca Al-qu'an, membaca talbiyah yang berkenaan dengan manasik haji.

Lebih lanjut pengujian dilakukan dengan wawancara yang merupakan alat seleksi yang sering dipandang sebagai langkah yang cukup penting, sehingga penggunaannya pun sering dan paling meluas. Wawancara sebagai alat seleksi atau pengujian merupakan pembicaraan formal antara perekrut dengan pelamar. Jika dilaksanakan dengan baik, maka akan mendapatkan lima manfaat yaitu:

1. Kesan kuat tentang akseptabilitas pelamar untuk bekerja dalam organisasi;
2. Perolehan jawaban yang agak pasti atas pertanyaan apakah pelamar mampu melaksanakan pekerjaan yang akan dipercayakan kepadanya;
3. Perolehan bahan perbandingan antara pelamar yang diwawancarai dengan pelamar lain untuk kerja yang sama;
4. Mengenalkan pelamar dengan lebih baik oleh pewawancara;
5. Kesempatan bagi pelamar yang diwawancarai untuk lebih mengenal organisasi yang akan mempekerjakannya melalui informasi yang diperoleh dari pewawancara.<sup>6</sup>

Berolak dari penjelasan di atas, dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pengujian terhadap pembimbing ibadah haji sangat diperlukan agar dapat diketahui apakah pembimbing tersebut memiliki kemampuan baik kemampuan

---

<sup>6</sup> Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Op.Cit.* hlm. 141



intelektual maupun kemampuan emosional. Selain itu, dengan pengujian yang dilakukan akan diperoleh pembimbing-pembimbing yang berkompeten yang dapat menunjang kesuksesan dan kenyamanan jama'ah dalam menjalankan ibadah haji, dan apa yang dilakukan oleh kementerian Agama Kota Pekanbaru telah sesuai dengan prosedur dan etika dalam menjaring tenaga yang berkompeten dibidangnya.

### **C. Aspek Pembekalan**

Nilai-nilai positif dari informasi bagi masyarakat/organisasi pemakaiannya pada analisis terakhir teruji oleh dapat tidaknya informasi tersebut menunjang segala upaya organisasi untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran. Karena belum tentu hasil uji coba akan serta merta diterima oleh para perekrut. Oleh sebab itu, perekrut perlu memberikan pelatihan atau pembekalan kepada karyawan yang telah direkrut.

Pemberian pelatihan berdasarkan pada beberapa alasan di antaranya:

1. Agar orang yang direkrut memahami dengan tepat bahwa sistem informasi yang baru lebih baik dari sistem yang lama;
2. Memberikan kepada mereka keterampilan yang diperlukan untuk mengaplikasikannya dengan tepat.<sup>7</sup>

Maka berdasarkan wawancara yang dilakukan pada aspek selanjutnya adalah cara kasi memberikan pembekalan kepada pembimbing jamaah haji. Pembekalan dilakukan dengan memberikan pelatihan pada pembimbingan

---

<sup>7</sup> Sondang P. Siagian. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009, hlm 23

jama'ah haji. Hal ini diperkuat dengan hasil wawancara pada bab sebelumnya bahwa pembekalan dilakukan selama 15 hari di asrama haji kota Batam, sedangkan yang menjadi instruktur adalah Kakanwil Kota Batam.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pelatihan atau pembekalan tersebut lebih jelas apabila diingat bahwa penggunaan suatu cara baru memerlukan perubahan sikap dan mental. Pengalaman banyak organisasi menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan dikalangan para anggota organisasi untuk menolak dengan berbagai alasan. Dengan demikian pelatihan atau pembekalan ini merupakan salah satu cara untuk mengatasi masalah tersebut agar orang yang direkrut dalam hal ini adalah pembimbing ibadah haji memperoleh informasi-informasi baru yang berkaitan dengan tugas yang akan dijalankannya.

Senada dengan penjelasan di atas, Edi Sutrisno menjelaskan ada beberapa sasaran pembekalan di antaranya:

1. Meningkatkan produktivitas kerja;
2. Meningkatkan mutu kerja;
3. Meningkatkan ketetapan dalam perencanaan SDM;
4. Meningkatkan moral kerja;
5. Menjaga kesehatan dan keselamatan;
6. Menunjang pertumbuhan pribadi.<sup>8</sup>

#### **D. Aspek Pemberian Tugas**

Aspek berikutnya adalah cara kasi memberikan tugas kepada pembimbing jamaah haji. Tugas yaitu tugas diberikan secara resmi melalui surat keputusan

---

<sup>8</sup> Edi Sutrisno. *Op. Cit.* hlm 69-70

Kementarian Agama Provinsi Riau. Kemudian secara teknis pelaksanaan bimbingan ibadah haji dibantu oleh kemenag kota Pekanbaru.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat dijelaskan bahwa pemberian tugas sangatlah penting agar sistem kerja pembimbing ibadah haji terformat sedemikian rupa sehingga dalam pelaksanaannya berjalan dengan lancar sesuai dengan tujuan, hal ini menimbang pada beberapa aspek peranan pembimbing dalam menjalankan tugasnya yaitu:

1. Pembimbing bertindak sebagai konselor. Konselor merupakan tugas tugas seorang pembimbing atau pemimpin dalam suatu unit kerja dalam membantu dan menolong jamaah untuk mengatasi masalah yang dihadapinya dalam menjalankan ibadah. Maka tugas seorang konselorlan yang memberikan bimbingannya;
2. Pembimbing sebagai instruktur. Seorang instruktur pada peringkat manapun ia berada, sebenarnya pada jabatannya itu melekat tugas sebagai instruktur, atau sebagai pengajar yang baik terhadap jamaah. Selain itu pembimbing mempunyai peran sebagai guru yang bijaksana, dan memungkinkan setiap orang yang dibimbingnya semakin lama semakin bertambah pengetahuannya agar dapat melaksanakan ibadah haji dengan baik.<sup>9</sup>

Bertolak dari beberapa penjelasan atas, pada dasarnya dalam merekrut karyawan atau seorang pembimbing jamaah haji setidaknya harus menjalani beberapa proses diantaranya melalui pelamar langsung, pengalaman menunjukan

---

<sup>9</sup> *Ibid*

bahwa salah satu sumber rekrutmen yang selalu dapat dimanfaatkan adalah datangnya para pelamar pekerjaan keorganisasi. Kemudian lamaran tertulis, sumber lain yang wajar dapat dipertimbangkan adalah lamaran tertulis yang dikirim oleh para pelamar, sebagai halnya dengan lamaran langsung, para pelamar yang mengirimkan lamarannya secara tertulis mungkin hanya mencoba saja tanpa mengetahui secara pasti apakah dalam organisasi yang menjadi alamat lamarannya ada lowongan atau tidak.

Lamaran berdasarkan informasi orang dalam, juga biasanya para anggota suatu organisasi mengetahui ada tidaknya lowongan diberbagai satuan kerja dalam suatu organisasi dimana mereka berkarya karena mereka adalah “orang dalam”, pengetahuan mereka tentang lowongan yang tersedia. Selanjutnya pemasangan iklan merupakan salah satu jalur rekrutmen yang paling sering dan paling banyak digunakan. Iklan dapat dipasang berbagai tempat dan menggunakan berbagai media, baik yang visual seperti di media cetak, surat kabar, majalah, selebaran, yang di tempelkan di berbagai tempat yang ramai di kunjungi orang atau yang bersifat audio seperti di radio maupun yang bersifat audio visual seperti televisi dan lain sebagainya.<sup>10</sup> Penjelasan sedata juga diperkuat oleh surat yang dikeluarkan oleh Kementerian Agama Provinsi Riau bahwa setiap pembimbing jama'ah haji diharuskan mengisi formulir pendaftara sebagai pembimbing jama'ah haji.

Bertolak dari analisis tentang sistem rekrutmen pembimbing ibadah haji di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa rekrutmen yang dilakukan oleh Kementerian Agama Kota Pekanbaru dilakkan dengan beberapa cara diantaranya

---

<sup>10</sup> Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Op.Cit.* hlm. 113-115.

1. Tahap sosialisasikan. Yaitu dengan memberikan surat edaran kepada setiap Kantor Urusan Agama yang ada dilingkungan Kota Pekanbaru, kemudian memasang iklan dalam bentuk pemasanga spanduk, melalui internet bahkan sosialisasi juga dilakukan secara lisan;
2. Tahap pengujian. Yaitu melakukan beberapa tes terhadap calon pembimbing ibadah haji baik secara lisan maupun tulisan, kemudian tes juga dilakukan terhadap kemampuan calon pembimbing ibadah haji dalam mengoprasikan komputer atau internet;
3. Tahap pembekalan. Pada tahap ini pembimbing ibadah haji yang telah terpilih di asramakan selama kurang lebih 15 hari di asrama haji Kota Batam, dan pembekalan tersebut diberikan langsung oleh Kepala Kantor Urusan Agama Wilayah Kota Batam.
4. Tahap pemberian tugas. Tugas diberikan secara tertulis dalam bentuk surat keterangan dan lisan yaitu disampaikan selama persiapan pelaksanaan ibadah haji. Kemudian tugas juga diberikan pada pelaksanaan pembekalan berlansung.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penyajian dan analisis data pada bab sebelumnya dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa sistem rekrutmen pembimbing jama'ah haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru dilakukan dengan cara mensosialisasikan penerimaan calon pembimbing jamaah haji terlebih dahulu melalui surat dan iklan, melakukan tes terhadap pembimbing jama'ah secara lisan maupun tulisan, memberikan pelatihan terhadap pembimbing jama'ah haji sebelum menjalankan tugasnya dan melakukan pembagian tugas secara tertulis dan lisan kepada pembimbing jama'ah haji dalam menjalankan tugas dan fungsinya

#### **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, berkaitan dengan sistem rekrutmen pembimbing jama'ah haji di Kementerian Agama Kota Pekanbaru, peneliti memberikan beberapa saran, yaitu:

1. Hendaknya rekrutmen pembimbing jama'ah haji lebih transparan dan jelas, sehingga tidak menimbulkan kesalah pahaman oleh pihak lain
2. Hendaknya dalam pelaksanaan rekrutmen pembimbing jama'ah haji lebih memperhatikan prosedur dan aturan yang benar dan sesuai dengan kaedah dalam ilmu administrasi
3. Pembekalan terhadap pembimbing jama'ah haji hendaknya lebih ditingkatkan

## DAFTAR PUSTAKA

- Amir Syaripuddin. *Garis-garis Besar Fiqh*. Jakarta: Prenada Media. 2003
- Anas Sudijono. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2004.
- Depertemen Agama RI. *Al-Qur'an Tafsir Perkata Tajwid Kode Angka*. Banten: Kalim. 2011
- Edi Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana. 2011
- Hasby ash-Shiddieqy. *Pedoman Haji*. Semarang: Pustaka Rizki Putra. 2009
- Kamisa. *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*. Surabaya: Kartika. 2002
- Kementerian Agama RI. *Desain Pola Penyuluhan dan Bimbingan Jamaah Haji*. Jakarta: Direktorat Jendral Penyelenggaraan Haji dan Umrah. 2011
- Margono. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta. 2004
- M. Nashiruddin Al-Albani. *Manasik Haji & Umrah*. Jakarta: Embun Litera. 2010
- Jawad Amuli, *Hikmah Dan Makna Haji*. Jakarta: Cahaya, 2006.
- Nasruddin Nasution. *Pedoman Tehnis pendaftaran Haji Tahun 2005 M / 1425 H*. Kementerian Agama.
- Ninik Widiarti. *Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT Reneka Cipta 2002
- Ridwan. *Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung: Al-Fabeta 2004
- RB. Khatib Pahlawan Kayo. *Kepemimpinan Islam dan Dakwah*. Jakarta: Amzah. 2005
- Saifudin Anwar. *Metode Penelitian*. Jakarta: Pustaka Pelajar. 2004
- Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta. 2002
- Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2008
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009
- \_\_\_\_\_. *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara. 2009

T. Hani Handoko. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE. 2003

Veithzal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Raja Grafindo. 2004.

Patricia Bulher. *Management Skills*. Jakarta: Prenada. 2007.